

Paula Poutiainen

ETÄTYÖN MONET MAHDOLLISUUDET

Etätyöntekijöiden käsityksiä etätyöstä

**Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Helmikuu 2015**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Ylivieska	Aika helmikuu 2015	Tekijä/tekijät Paula Poutiainen
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi ETÄTYÖN MONET MAHDOLLISUUDET Etätyöntekijöiden käsityksiä etätyöstä		
Työn ohjaaja Sirpa Soukka		Sivumäärä 51 + 3
Työelämäohjaaja Mia Leppänen		
<p>Opinnäytetyössä selvitettiin it-alan yrityksen etätyöhön siirtymisen syitä sekä etätyössä toteutuvaa ajankäyttöä ja ergonomiaa. Toimeksiantajan kanssa sovittiin, että yrityksen nimeä ei kerrota julkisesti, joten yrityksestä käytettiin nimeä toimeksiantajayritys ja yritystä esiteltiin yleisluontoisesti.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin etätyön taustoja, lainsäädäntöä ja yleisyyttä. Tarkemmaksi tarkastelukohteeksi otettiin kotona tehtävä etätyö sekä mobiilistyö. Lisäksi käsiteltiin etätyöhön läheisesti liittyvää joustavaa työaikaa, etätyön ajankäyttöä ja tehokkuutta sekä tietotyön ergonomiaa.</p> <p>Opinnäytetyön empiirinen osuus tehtiin kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tuloksista ilmeni, että etätyömahdollisuus koettiin luottamuksen osoituksena ja motivoivana. Etätyötä oli siirrytty tekemään perhesyistä, sen joustavuuden ja säästöjen (aika, työmatka) takia, jotka ovat etätyön positiivisia puolia. Etätyön negatiivisiksi puoliksi koettiin yksinäisyys, yhteisöllisyyden katoaminen ja spontaanin kanssakäymisen puuttuminen. Ajankäyttö oli tulosten mukaan tehostunut kaikilla vastaajilla. Ergonomia oli vaihtelevaa. Etätyöntekijöillä on oltava aktiivinen ote sekä työpisteen kalustamisessa ergonomisesti oikeanlaiseksi että istumatyöstä johtuvien niska- ja muiden kipujen ehkäisyssä.</p>		

Asiasanat

etätyö, hajautettu työ, kvalitatiivinen tutkimus, mobiilistyö, tietotyön ergonomia

ABSTRACT

Unit Ylivieska	Date February 2015	Author/s Paula Poutiainen
Degree programme Business and Administration		
Name of thesis MANY POSSIBILITIES OF TELECOMMUTING Telecommuters' views on telecommuting		
Instructor Sirpa Soukka		Pages 51 + 3
Supervisor Mia Leppänen		
<p>The aim of this thesis was to find out the reasons behind the transition to telecommuting in an it company as well as to study the time management and ergonomics in telecommuting. It was agreed with the company that commissioned the thesis that the name of the company is not stated in public. Thus, in the thesis the company was referred to as the client company and the company was presented in general terms.</p> <p>The theoretical part of this thesis focused on the background of telecommuting, legislation and the prevalence of telecommuting. Special emphasis was placed on home-based work, as well as on mobile work. In addition, flexible working hours, telecommuting time management and efficiency as well as the ergonomics of knowledge work were discussed, as they are closely related to telecommuting.</p> <p>In the empirical part the research approach was qualitative. The results showed that the possibility to telecommute was considered motivating and as a sign of trust. The reasons for preferring telecommuting included family reasons, flexibility and cost savings (time, commuting), which were also regarded as positive aspects of telecommuting. Loneliness, the lack of community spirit and the lack of spontaneous interaction were considered as downsides of telecommuting. All of the respondents felt that their time management had become more efficient. Ergonomics was varied. Telecommuters should be active themselves in furnishing their place of work in an ergonomic way and in preventing the work-related neck pain and other pain.</p>		

Key words

decentralized work, ergonomics of knowledge work, mobilework, qualitative research, telecommuting

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

e-työ	Lyhenne englannin kielisestä sanasta electronic work. Tarkoittaa etätyötä.
Etäläsnäolo	Virtuaalisen vuorovaikutuksen ja liikkumisen muoto tietoyhteiskunnassa.
Mobiilityö	Liikkuva etätyö, jossa työvälineinä ovat kannettava tietokone ja kännykkä.
mWork, mobilework	Katso mobiilityö.
Standardi SFS-EN ISO 6385	Ergonomian perusteiden standardi.
Virtuaalinen e-työ	Tietotyöluonteinen liikkuva työ. Työtä tehdään tietoverkkoja apuna käyttäen.
Workspace	Virtuaalinen työtila tai virtuaalinen työavaruus. Käytetään hajautettujen ryhmien työskentelyn apuna luomalla heille virtuaalinen työtila.

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 ETÄTYÖ	4
2.1 Etätyön taustaa	4
2.2 Etätyön lainsäädäntö ja käytännöistä Suomessa	5
2.3 Etätyö – yksi hajautetun työn muoto	8
2.4 Etätyön muodot	10
2.4.1 Kotona tehtävä etätyö	10
2.4.2 Mobiilityö etätyön muotona	11
2.5 Etätyön yleisyys Suomessa	12
3 TYÖHÖN LIITTYVÄ AJANKÄYTTÖ JA TEHOKKUUS	16
3.1 Joustava työaika	16
3.2 Kotona tehtävän etätyön ja mobiilityön ajankäyttö ja tehokkuus	17
4 TIETOTYÖN ERGONOMIA	22
4.1 Toimistotyön ja näyttöpäätetyön ergonomia	22
4.2 Kotona tehtävän etätyön ergonomia	26
4.3 Mobiilityön ergonomia	27
5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
5.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	30
5.2 Tutkimusmenetelmä	30
5.3 Aineiston keruu	31
5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	33
6 TULOKSET	35
6.1 Etätyö työn tekemisen muotona	35
6.2 Etätyön ajankäyttö	38
6.3 Etätyön ergonomia	41
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	44
7.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin ja jatkotutkimuskohteet	44
7.2 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	

KUVIOT	Sivu
KUVIO 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	3
KUVIO 2. Etätyöntekijän asema lainsäädännössä	6
KUVIO 3. Hajautetun työn muodot	9
KUVIO 4. Etätyön yleisyys	14
KUVIO 5. Tavoitettavissa olo työajan ulkopuolella	20
KUVIO 6. Yhteydenotot työajan ulkopuolella	20
KUVIO 7. Näyttöpäätetyöpisteen vaatimukset	23
KUVIO 8. Näyttöpäätetyön ergonomia	25
KUVIO 9. Etätyö työmuotona	38
KUVIO 10. Etätyössä toteutuva ajankäyttö	41
KUVIO 11. Etätyössä toteutuva ergonomia	43

1 JOHDANTO

Etätyö on nykyaikaa. Tämän hetkisessä tietoyhteiskunnassamme on paljon sellaista tietotyötä, jossa etätyötä suositaan yhä enemmän, kun kehittyvä teknologia mahdollistaa työnteon muualtakin kuin varsinaiselta työpaikalta. Tosin aina tulee olemaan töitä, joita ei voida etätyönä hoitaa. Työolotutkimuksen mukaan etätyö on lisääntynyt vuosien 1990 ja 2008 välillä seitsenkertaisesti. Etätyön hyviksi puoliksi voidaan lukea muun muassa työajan joustavuus ja mahdollisuus rytmittää työtä omien tarpeiden mukaan. Toisaalta työajan joustavuus voi tarkoittaa osaltaan sitä, että työaika venyy ja sekoittuu vapaa-ajan kanssa. Kotona voi olla myös epäsopi- vat tilat työhön, jolloin ergonomia kärsii.

Kiinnostukseni etätyöhön liittyy omaan työpaikkaani, jossa etätyötä tekemään on siirtynyt useita henkilöitä. Työpaikalla ei enää päivittäin tapaa työkavereita kasvotusten, vaan heidät tavoittaa vain virtuaalisesti. Kuulin myös lausahduksen ”Täällä puhuu hyvinvoiva etäilijä”, joka jäi mieleeni ja josta sain osaltaan kimmokkeen opinnäytetyölleni.

Tämän työn toimeksiantaja on suomalainen it-alan yritys. Toimeksiantaja on esittänyt toivomuksen, ettei sen nimeä mainita julkisesti opinnäytetyössä, joten siitä käytetään nimeä toimeksiantajayritys. Etätyö on yleistynyt viime vuosina voimakkaasti toimeksiantajayrityksessä. Koska yrityksellä on työntekijöitä ympäri Suomea ja oman tiimin kaikki muut jäsenet voivat olla eri paikkakunnilla, fyysisen työnte-ko-paikan merkitys vähenee. Toimeksiantajayritys on toimipisteissään paljolti luopu- nut kiinteistä työpisteistä, jolloin jokainen työntekijä voi aamulla toimistolle men-nessään valita työpisteekseen minkä tahansa paikan. Tällainen työntekotapa sivu-aa mobiilityötä, joka on toinen tutkimuksessa mukana oleva etätyön muoto. Toi- meksiantajayrityksessä on tehty selvityksiä etätyöstä ja tulokset ovat olleet myön- teisiä. Tämän tutkimuksen avulla toimeksiantajayritys haluaa selvittää syitä etä-työhön siirtymiseen ja tutkia sitä, onko etätyö muuttanut työn ajankäyttöä ja er- gonomiaa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi määriteltiin:

Työntekijöiden käsityksiä etätyöstä ja miksi työntekijä on siirtynyt tekemään etätyötä?

Alakysymykset, joita tutkittiin ovat:

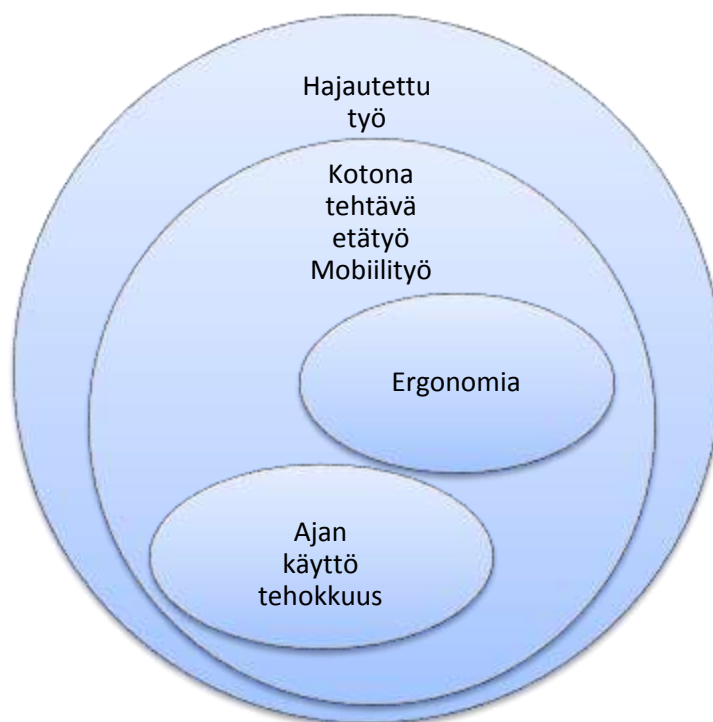
Miten etätyössä toteutuu ajankäyttö?

Miten etätyössä toteutuu ergonomia?

Jotta näitä asioita pystyttäisiin arvioimaan, tutkimuksessa tarkastellaan ensin etätyön yleisyyttä ja alaongelmien osalta joustavaa työaikaan yleisesti sekä ergonomian osalta varsinaisella työpisteellä toteutuvaa ergonomiaa. Opinnäytetyön empiirinen osuus suoritetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen toteutus ja tulokset esitellään ja niistä tehdään johtopäätökset.

Etätyön nimitykset ovat vaihdelleet vuosien kuluessa. Tässä opinnäytetyössä pidetään Ojalan toukokuussa 2014 tarkastetun väitöskirjan määrittelyyn, joka nostaa ylätasoin käsitteeksi termin hajautettu työ. Koska hajautetun työn alle on koottu useita etätyön muotoja, tämä tutkimus rajataan hajautetun työn kahteen muotoon eli kotona tehtävään etätyöhön ja mobiilityöhön, joita käsitteitä tutkitaan tarkemmin.

Kuvioon 1 on kuvattu opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Hajautettu työ on yläkäsite, joka pitää sisällään kotona tehtävän etätyön ja toisena osa-alueena on mobiilityö, jolloin työtä tehdään asiakkaiden luona, liikennevälineissä, odotustiloissa ja niin edelleen. Näiden molempien etätyömuotojen osalta tarkastellaan niissä toteutuvaa ajankäyttöä, mikä on suorassa yhteydessä työn tehokkuuteen sekä ergonomiaa. Ergonomia käsitellään liiketalouden näkökulmasta ja sillä laajuudella, mitä jokaisen työntekijän tulee tietää oman työnsä ja työpisteensä ergonomias- ta. Ergonomia sekä ajankäyttö/tehokkuus ovat niitä asioita, jotka voivat muuttua siirryttäessä työpaikan työpisteeltä etätyöhön. Kotona tehtävässä työssä työmatkat jäävät pois, samoin perinteinen sosiaalinen kanssakäyminen työkalereiden kans- sa. Ergonomia voi myös olla toisenlaista, työtä tehdään ehkä keittiön pöydän ää- resssä eikä toimistolla, jossa ergonomia on työterveyshuollon tarkistamaa.



KUVIO 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Lukuun yksi eli johdantoon on kiteytetty tämän opinnäytetyön tutkimustehtävä, tavoitteet ja rajaukset sekä tietoperusta, johon tutkimus pohjautuu. Luvussa kaksi on kerrottu etätyön taustoja, lainsäädäntöä, etätyön eri muotoja ja etätyön yleisyyttä Suomessa. Kolmannessa luvussa käsitellään ensin yleisesti joustavaa työaika ja sen jälkeen kotona tehtävän etätyön ja mobiilityön ajankäyttöä ja tehokkuutta. Neljännessä luvussa kerrotaan tietotyön ergonomiasta ja perehdytään sen jälkeen kotona tehtävän etätyön ja mobiilityön ergonomiaan. Viides luku käsittelee empiiristä tutkimusta ja sen toteuttamista. Kuudennessa luvussa kerrotaan tutkimuksen tulokset ja seitsemännessä luvussa on johtopäätökset ja pohdinta.

2 ETÄTYÖ

2.1 Etätyön taustaa

Etätyöstä on haaveiltu vuosikymmeniä. Visiona on ollut, että töitä voidaan tehdä kotona oman aikataulun mukaan ja ilman esimiesten jatkuvaa valvontaa. Etätyö onkin mahdollistunut nykyisessä tietoyhteiskunnassa, kun käytössä on laajakais-taverkot ja nopeat tietokoneyhteydet. (Sisättö 2004, 59.) Etätyön edellytyksenä on vain, että työ voidaan siirtää teknologian avulla eri tilaan, esimerkiksi kotiin (Ojala 2014, 70). Nykyään etätyötä markkinoidaan muun muassa siten, että se parantaa sekä organisaation että myös yksilön tuottavuutta (Pyöriä 2006, 229).

Pyöriän (2006, 229) mukaan Nilles ym. kertovat, että itse etätyön käsite syntyi 1970-luvun öljykriisin aikaan, kun amerikkalaiset tutkijat päätyivät esittämään las-kelmiaan kansantalouteen vaikuttavista säästöistä, mitä vähenevä työmatkalii-kenne tuo tullessaan. Lisäksi kotona ja etätyökeskuksissa työskentely olisi ratkaisu suurkaupunkien liikennemuuhkiin. (Pyöriä 2006, 229.)

Kun puhutaan etätyöstä suomalaisessa kontekstissa, taustalla on teollistumisen aikanaan mukanaan tuoma kellokortin ja liukuhihnan määrittelemä työkuulttuuri, jossa työt tehtiin tehtaalla ja koti oli perhettä ja vapaa-aikaa varten. Nykyään pitäisi ajatusta kääntää uudestaan siihen suuntaan, että töitä voidaan tehdä myös kotona ja sen mukaan tarkastella uudelta pohjalta työprosesseja, johtamista ja työyhteis-
söä. (Pyöriä, 2009, 36.)

Etätyö on tapa organisoida töitä, eritoten kun puhutaan tietotyöstä ja tietotaloudesta. Tietojärjestelmät ovat keskeinen tekijä, joiden avulla voidaan olla yhteydessä riippumatta ajasta ja fyysisestä etäisyydestä. Etätyön nimi voisi olla teletyö, joka nimi yhdistetään teknologiaan ja uuteen tapaan tehdä töitä. Kodin on yleisesti ajateltu olevan se paikka, joka on kaukana varsinaisesta työpaikasta ja etätyö on freelancereiden ja lapsiaan kotona hoitavien naisten tapa tehdä töitä. Kuitenkin etätyön aloittavat yleisimmin asiantuntijat ja vakituisissa työsuhteissa olevat, jotka

haluavat tehdä töitä rauhassa ja ilman häiriöitä, joita usein on työpaikalla. (Pekkola 2002, 34; Pekkola 2005, 6.)

Etätyötä koskeva käsitteistö on vaihdellut vuosien kuluessa. Sillä voidaan tarkoitaa joko kotona vain työnantajalle tehtävää työtä tai sitten kaikkea työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Käytännössä on etätyön määritelmäksi muodostunut työ, jota tehdään kotona tai muussa etätyöpisteessä ja josta on tehty sopimus työnantajan ja työntekijän välillä. (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 6.)

Helteen (2004, 41) mukaan etätyölle ei ole yhtä virallista määritelmää, vaan sitä on määritelty monin tavoin. Kun työorganisaatioita kehitetään, luodaan uusia käsitteitä, esimerkiksi e-työ ja hajautettu työ. Työlainsäädäntö ei, kuten muukaan lainsäädäntö, tunne määritelmää etätyö. Lisäksi on huomattava, että kaikki määritelmät eivät erottele onko kyse työsuhteesta vai yrittäjänä tehtävästä etätyöstä. (Helle 2004, 41.) Toisen tutkimuksen mukaan etätyö voidaan nähdä osana työelämän joustoihin, aikaan ja paikkaan, liittyvää keskustelua. Tällöin huomioidaan muun muassa liikenteelliset vaikutukset, koska etätyö vaikuttaa vähentävästi työmatkaliikenteeseen. (Helminen, Ristimäki & Oinonen 2003, 17.)

2.2 Etätyön lainsäädäntö ja käytännöistä Suomessa

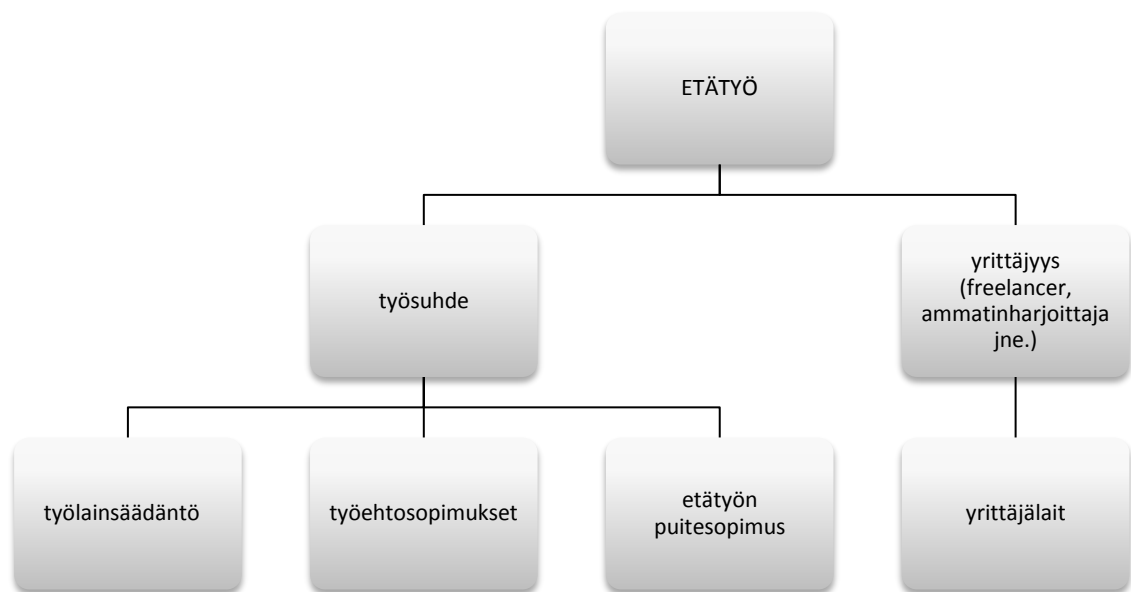
Vuonna 2002 etätyöstä allekirjoitettiin EU:n puitesopimus. Sen mukaan etätyö määritellään seuraavasti:

Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella (Etätyön puitesopimus 2 artikla 1. kappale).

Puitesopimuksella pyritään yhteisiin pelisääntöihin etätyön kehittämiseksi. Sopimus astui voimaan Suomessa vuonna 2005 ja kaikki työmarkkinaosapuolet suhtautuvat siihen myönteisesti. Sopimuksen mukaan etätyöntekijää pitää kohdella

samanarvoisesti kuin muitakin työntekijöitä ja sopimuksen mukaan etätyöntekijät ovat samojen lakien ja työehtosopimusten piirissä kuin varsinaisella työpisteellä työtään tekevät. (Pyöriä 2009, 38, 43.)

Kuviossa 3 on havainnollistettu sitä, että jos työntekijä on työsuhteessa (ei esimerkiksi freelancer tai yrittäjä), työlainsäädännössä ei tunneta erikseen etätyötä, vaan kaikkiin etätyömuotoihin sovelletaan samaa työlakia.



KUVIO 2. Etätyöntekijän asema lainsäädännössä (mukaillen Helle 2004, 57)

Etätyöntekijään sovelletaan työaikalakia, jos työnantaja määrittelee, milloin työaika alkaa ja milloin päättyy ja työnantaja pystyy valvomaan työajan noudattamista (Työaikalaki 2:4 § 1 mom; Helle 2004, 58). Jos valvontamahdollisuutta ei ole, työaikalaki ei koske työntekijää (Työaikalaki 1: 2 § 1 mom. 3 kohta).

Työnantajan vastuulla on etätyöntekijän työturvallisuus (Työturvallisuuslaki 1:5 §; Helle 2004, 58). Työturvallisuuslaissa on säädetty, että työnantajalla on huolehtimisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava sekä työntekijän turvallisuudesta että henkisestä ja fyysisestä terveydestä. Näin ollen työnantajan on huomioitava työntekijän työolosuhteet ja muut työympäristöön liittyvät seikat ja tunnistettava työstä johtuvat riskit. Kuitenkin, jos työntekijä työskentelee ennalta arvaamattomissa olosuhteissa ja työnantaja ei selvityksistä ja asiantuntemukses-

taan huolimatta voi vaikuttaa näihin olosuhteisiin, työnantajan huolehtimisvelvoitteessa on rajaukset näitä tilanteita varten. (Työturvallisuuslaki 2:8 §; Helle 2004, 211.)

Työnantajan työsuojeluvastuuta on rajattu esimerkiksi, jos työskennellään kotona. On huomioitava, että kotirauha on suojattu Suomen perustuslain 10 §:ssä. Tämä rajoittaa työnantajan mahdollisuutta valvoa etätyöntekijän työntekoa. Vaikka työnantaja näkisi tarpeelliseksi tulla etätyöntekijän kotiin työn valvomisen, työn johtamisen tai työsuojelusäännösten noudattamisen valvomisen takia, se ei ole mahdollista ilman etätyöntekijän suostumusta. Muuhun etätyöhön, kuten liikkuvaan etätyöhön, työturvallisuuslain säädökset pätevät täysimääräisesti. (Helle 2004, 199–200, 211.)

Työnantajan velvollisuus on kertoa työntekijälle työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä on vastuussa työturvallisuussäännösten noudattamisesta ja hän on velvollinen noudattamaan näitä säännöksiä. Etätyön puitesopimuksessa tämä on määritelty seuraavasti:

Työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta direktiivin 89/28 ja asiaan liittyvien tytärdirektiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Työnantaja tiedottaa etätyöntekijälle yhtiön menettelytavoista (company's policy) työterveys- ja työturvallisuusasioissa, etenkin näyttöpäätteille asetetuista vaatimuksista. Etätyöntekijä noudattaa näitä työsuojelukäytäntöjä asianmukaisesti. (Etätyön puitesopimus 8 artikla, 1–2 kappale.)

Etätyön aloittaminen on aina vapaaehtoista ja perustuu sopimukseen sekä työnantajan että työntekijän puolelta. Työnantaja ei voi määrätä eikä työntekijä voi vaatia päästä tekemään etätöitä. (Helle 2004, 122–123.) Aloite etätyöhön voi tulla joko työnantajalta tai työntekijältä, mutta etätyön aloittamisen ja lopettamisen on viime kädessä kuitenkin perustuttava työntekijän päätökseen. Hyvä käytäntö on tehdä sopimus etätyöhön ryhtymisestä ja sopia säännöistä, aikataulusta, määrästä, kustannuksista ja sopimuksen kestosta. (Koroma ym. 2011, 6.)

Toimeksiantajayrityksessä on pitkälti luovuttu etätyösopimuksen tekemisestä, sillä etätyöstä on poistettu aikaan ja paikkaan tehdyt rajoitukset, pois lukien jos työntekijä

kijälle on määritelty työaika, jolloin pitää olla tavoitettavissa. Etätyötä voi tehdä vaikka mökkilaiturilta. Näin ollen etätyösopimus, jossa määritellään muun muassa ensisijainen etätyön tekemisen paikka, jää tarpeettomaksi.

2.3 Etätyö – yksi hajautetun työn muoto

Etätyö on osa käsitettä hajautettu työ, joka viime vuosina on ollut työelämän tutkijoiden käyttämä käsite. Hajautettu työ voidaan Jacksonin (1999) mukaan määritellä myös sanoilla virtuaalityö ja virtuaalitiimit. Toisaalta hajautettu työ voidaan määritellä, että se on työn organisointia tietyn yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi joko kokonaan tai osittain tieto- tai viestintätekniikkaa hyväksi käyttäen. Etätyötä pidetään yhtenä hajautetun tai joustavan työn muotona. (Pyöriä 2006, 229.)

Termi hajautettu työ on organisoinnin tapa ja se kuvaa työorganisaation tekemiä hallinnollisia ratkaisuja. Jos työyhteisön jäsenet toimivat maantieteellisesti eri toimipisteissä, puhutaan hajautetusta työstä, jolloin esimerkiksi saman tiimin jäsenet työskentelevät saman tehtävän parissa, mutta eri puolilla Suomea. (Koroma ym. 2011, 6.)

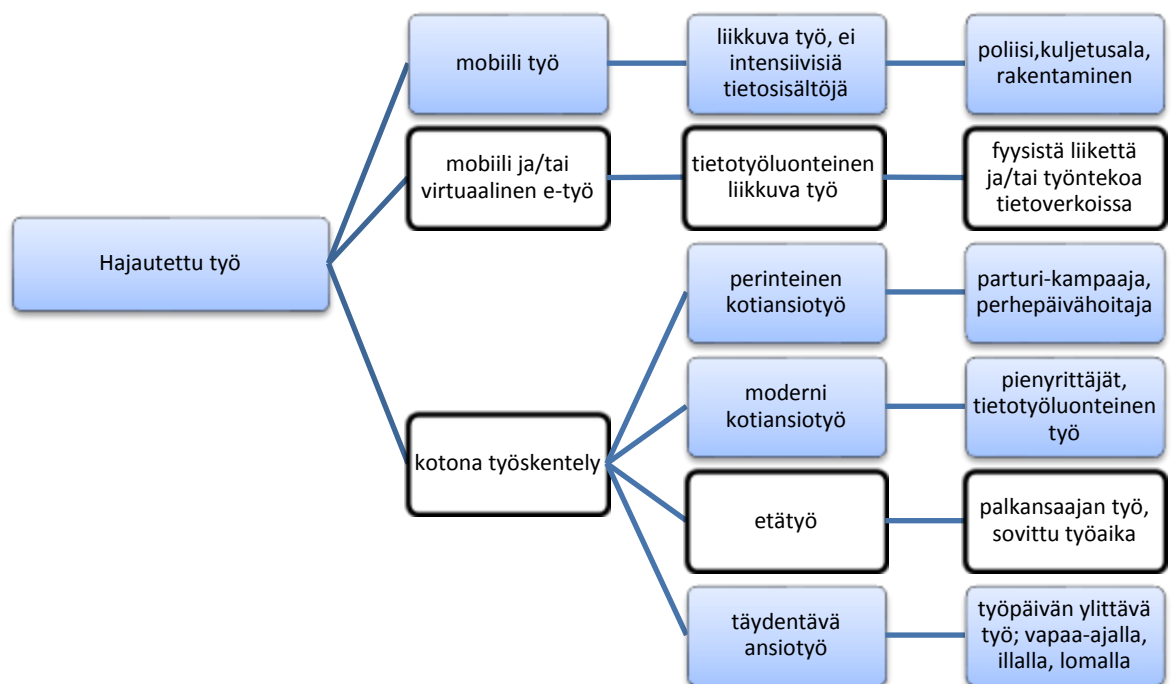
Hajautettu työ on määritelty myös niin, että se on erilaisia ajan ja tilan suhteen vaihtelevia työn organisoinnin muotoja. Hajautettu työ kuvaa paremmin nykytyöelämän vaatimuksia kuin etätyö, johon perinteisesti liitetään mielikuva yksin kotona työskentelystä. (Nätti, Pyöriä, Ojala & Anttila 2010, 53.) Helteen (2004, 44) mukaan käsite hajautettu työ menee osittain päällekkäin termin etätyö kanssa. Kuitenkin etätyön lisäksi hajautettuun työhön lasketaan kuuluvaksi ryhmätyö organisaation eri toimipisteistä. (Helle 2004, 44.)

Ojala (2014, 58) täsmentää hajautetun työn käsitteitä oman aiemman selvityksensä (Ojala 2009, 100) pohjalta niin, että hajautettu työ toimii ylätason käsitteenä, jonka alle ryhmitellään seuraavat termit:

- mobiili työ, joka on liikkuvaa työtä ja jossa ei ole paljoakaan tietointensiivistä sisältöä, esimerkkinä poliisi tai kuljetusala

- mobiili ja/tai virtuaalinen e-työ, joka on liikkuvaa työtä sisältäen tietotyötä ja johon sisältyy fyysistä liikkumista ja/tai työntekoa virtuaalisissa tietoverkoissa
- kotona tehtävä työ sisältäen:
 - o perinteistä kotiansiotyötä
 - o modernia kotiansiotyötä
 - o etätyötä: palkansaajan työskentely kotona, työajasta sovittu
 - o täydentävää ansiotyötä. (Ojala 2014, 58.)

Kuviossa 3 on havainnollistettu hajautetun työn piiriin sisältyviä työmuotoja. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan mobiilia ja/tai virtuaalista e-työtä sekä kotona tehtävistä töistä palkansaajan tekemää etätyötä. Nämä on erotettu kuviossa valkoisiksi laatikoiksi.



KUVIO 3. Hajautetun työn muodot

2.4 Etätyön muodot

Etätyön termit ja nimitykset vaihtelevat tutkimuksesta toiseen ja etätyömuodot muuttavat muotoaan sitä mukaa, kun tietoliikenneyhteydet ja tietotekniikka kehittyvät. Se, millä lailla etätyöntekijä tekee etätyötään, ei vaikuta hänen asemaansa työntekijänä. Yleensä etätyön muoto valitaan sen mukaan, mikä on käytännöllisin ratkaisu. (Helle 2004, 49–50.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työsuhteessa olevan työntekijän etätyötä, jota voidaan tehdä pääsääntöisesti kotona tai liikkuvasti useissa paikoissa, josta käytetään nimeä liikkuva etätyö tai mobiilityö, tarkoittaen tietotyötä, ei esimerkiksi poliisin tai kuljetusalan liikkuvaa työtä. Toimeksiantajayrityksessä kotona tehtävä etätyö ja mobiilityö limittyvät ja samat työntekijät voivat tehdä molempia etätyön muotoja, joten on perusteltua sisällyttää tutkimukseen molemmat etätyön muodot.

2.4.1 Kotona tehtävä etätyö

Yleisimmin etätyöllä tarkoitetaan työsuhteessa olevan työntekijän kotona joko kokonaan tai osittain tehtävää työtä, joka on esimerkiksi tietotyötä. Työssä käytetään tietotekniikkaa ja tietoliikenneyhteyksiä. (Helle 2004, 50.)

Hanhiken (2005, 11) mukaan etätyön ajatellaan olevan työtä, jota tehdään kokopäiväisesti kotoa käsin. Töitä voidaan tehdä myös osittaisena etätyönä, jolloin sitä kutsutaan täydentäväksi etätyöskentelyksi. Tällöin osa työajasta ollaan työpaikalla. On tärkeää erottaa varsinainen työnteko etätyönä siitä lisätyöstä, jota tehdään kotona normaalin työpäivän lisäksi. (Hanhike 2005, 11.)

Myös Heinosen ja Saarimaan (2009, 10) tutkimuksessa painotetaan sitä, että kotona tehtävä etätyö on eri asia kuin se lisätyö, mikä tehdään kotona ylityönä. Tämä ylityö voi näyttää etätyöltä, sillä se on samalla tavoin ajasta ja paikasta riippumaton kuin etätyö. Etätyö kotona on kuitenkin osaltaan tai kokonaan se työpanos,

mikä tehtäisiin varsinaisella työpaikalla. Etätyötä voidaan tehdä kotona päivä tai kaksi työviikosta. (Heinonen & Saarimaa 2009, 10.)

2.4.2 Mobiilistyö etätyön muotona

Sitä mukaa kun mobiiliteknologia yleistyy, mahdollistuu työnteko ajan ja paikan suhteen lähes mistä tahansa. Työntekijä voi työskennellä ympäri vuoden liikkuvasti esimerkiksi asiakkaiden tiloissa, käyden toimistolla vain satunnaisesti ja pitäen työhön lähtöpaikkanaan kotia. (Vartiainen, Lönnblad, Balk & Jalonen 2005, 32, 62.)

Helteen (2004, 53) mukaan termi mobiilistyö kuvastaa työtä, jossa työntekijä voi tehdä työtä missä tahansa työpisteessä. Tähän liittyy myös termi työmatkoilla tehtävä etätyö, joka tarkoittaa työn tekemistä mistä tahansa, missä voi käyttää matkapuhelinta ja kannettavaa tietokonetta. Näin työntekijä on tavoitettavissa jatkuvasti. (Helle 2004, 53.) Mobiilistyötä vastaa pitkälti termi monipaikkaisuus, jolloin työntekijä tekee töitä esimerkiksi liikennevälineissä, hotellihuoneessa tai asiakkaan luona. Tämä työntekotapa eroaa varsinaisesta etätyöstä siinä, että työpiste perustetaan aina hetkellisesti sellaiseen paikkaan, jota ei ole suunniteltu työn tekemiseen. Nämä työn tekemisen paikat eivät näin ollen täytä välttämättä työnteon kriteerejä esimerkiksi ergonomian suhteen. (Koroma ym. 2011, 5–6.)

Koska mobiilistyö on vielä verrattain uutta, sen eri osa-alueet ovat vielä osin tuntemattomia, kuten esimerkiksi kuinka teknologia toimii käytännössä ja mitä tosiasiallista hyötyä siitä on. Nähtäväksi jää, kuinka hajautetussa työssä toimii ryhmässä toimiminen ja kuinka mobiilistyö kuormittaa ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin. (Vartiainen ym. 2005, 62.)

2.5 Etätyön yleisyys Suomessa

Suomi on Euroopan kärkimaita etätyön yleisyydessä, koska meillä on pitkälle kehittynyt työlainsäädäntö ja työmarkkinoita säätelevät kollektiiviset sopimukset (Ojala & Pyöriä 2013, 54). Kuitenkin, johtuen etätyön eri määritelmistä, etätyötä tekevien määrä voidaan laskea hyvinkin eri tavoin ja luku vaihtelee viidestä prosentista 20 prosenttiin. Suomalainen etätyö on yleisimmin osittaista etätyötä ja siihen suomalaisilla on suurin halukkuus. Kokoaikainen etätyö on Suomessa sen sijaan harvinaista eikä se ole juurikaan kasvamassa. (Helle 2004, 30.) Huomion arvoista on kuitenkin, että kokoaikainen etätyö voi tuoda säästöjä, koska toimistotiloja ei tarvita niin paljoa. Tämä on suorassa suhteessa työntekijän palkkaan. Mitä isompipalkkainen työntekijä, sitä suuremmat työtilat hänellä on ja sitä suuremmat suuremmat säästöt syntyvät, jos työtiloista voidaan luopua työntekijän siirtyessä etätyöhön. (Vartiainen, Kokko & Hankonen 2004, 118.)

Etätyön yleistymisen merkittävimpiä esteitä ovat johtamiskulttuurin vanhakantaisuus ja muutosvastarinta sekä pelko siitä, että työntekijä ei ole tehokas tai että hän jää työyhteisön ulkopuolelle, jos hän tekee etätöitä. On olemassa myös sosiaalisia riskejä, kuten uupuminen, jos etätyöntekijä tekee pitempää päivää, kuin mitä hän tekisi varsinaisella työpaikalla. (Heinonen & Saarimaa 2009, 19.) Kokonaistyöaika voi myös pidetä, työkuorma kasvaa liikaa ja työhön sitoudutaan liian totaalisesti (Vartiainen ym. 2005, 31).

Pelko työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä voi olla esimerkiksi tunne yksinäisyydestä ja eristäytyneisyydestä, kun kommunikointi tapahtuu sähköisesti ja painottuu asiapitoiseksi. Kynnys yhteydenottoihin voi olla suurempi kuin välittömässä kontaktissa ja yhteydenottoja varten kerätään useita pieniä asioita, jolloin näiden asioiden hoitaminen voi viivästyä. Etätyöntekijän pitää tiedostaa nämä asiat ja olla aktiivinen itsenäisessä päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa. Hiljainen tieto siirtyy myös pääosin vain läheisessä yhteistyössä, käytäväkeskusteluissa ja paikallisesti. Etätyössä olisikin kehitettävä vuorovaikutteista kommunikaatiota, jotta hiljaista tietoa voidaan jakaa niiden avulla. (Vartiainen ym. 2004, 148–149, 154.) Toisaalta hiljainen tieto voi siirtyä myös tietoverkkojen ja virtuaalisen työtilan avul-

la, sillä virtuaalinen työavaruus (workspace) on omanlaisensa sosiaalinen työtila, johon muodostuu omat säännöt ja normit (Pekkola 2002, 195–196, 227).

Virtuaalisiin ympäristöihin liitetyt epäilyt hiljaisen tiedon tiedon kertymisen tai sen eksplikoimisen vaikeudesta ovat liioiteltuja. Virtuaaliseen ympäristöön sekä toimintojen kombinoimiseen eri ympäristöissä liittyy selvästi tekijöitä, jotka mahdollistavat tiedon tuottamisen myös hiljaisen ja näkyvän tiedon keskinäisen vuorovaikutuksen merkityksessä. (Pekkola 2002, 207.)

Osaltaan etätyötä Suomessa on hidastanut kansainvälinen konteksti, jonka perusteet monestikaan eivät sovi suomalaisiin olosuhteisiin. Suomessa etätyöntekijöiden työsuhdeturva, sosiaalietuudet ja työehtosopimukset ovat paremmalla tasolla kuin kansainvälisesti. (Pekkola 2005, 6.) Etätyöllä voi olla myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen, kun työvoiman tarjonta ja kysyntä kohtaavat paremmin. Etätyötä tarjoava yritys voidaan kokea dynaamiseksi ja moderniksi. (Pyöriä 2005, 171.)

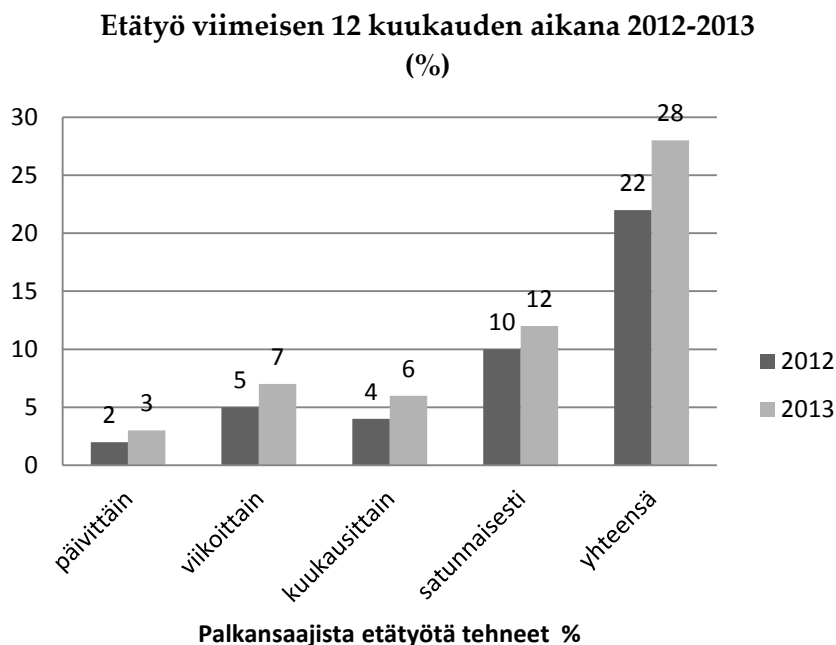
Etätyö on mahdollista sellaisissa organisaatioissa, joissa luotetaan työntekijöihin, että he tekevät itsenäisesti työhönsä liittyviä päätöksiä. Työntekijöiltä tämä puolestaan vaatii, että he sitoutuvat organisaation tavoitteisiin. Kyse on molemmin puolelta luottamuksesta. (Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki & Blom 2005, 62–63.) Kokoaikainen varsinaisella työpaikalla työskentely ei välttämättä takaa tehokkuutta. Jos työnantaja ei luota työntekijään, tämä vaikuttaa alen tavasti työmotivaatioon ja tehokkuuteen. Luottamus puolestaan kasvattaa työmotivaatiota ja parantaa tehokkuutta. Etätyö voi olla tehokasta, kun keskitytään tuloksiin, ei työntekijän valvontaan. (Fried & Hansson 2014, 57.)

Kun etätyön yleistymisestä kyseltiin työnantajilta, selvisi, että hidasteina on ollut muun muassa se, että joissain organisaatioissa vaaditaan etätyössä pidettäväksi etätyöpäiväkirjaa tai todetaan että etätyö ei sovi kaikille työntekijöille, tarkoittaen työntekijää, ei työn luonnetta sinänsä. Lisäksi tekniset ongelmat kerrotaan esteeksi etätyölle. (Malo 2006, 54–55.) Jos työntekijä tavoitetaan keskellä työpäivää esimerkiksi kaupasta, esimies saattaa epäillä, että työntekijä ei hoida töitään, vaikka hän olisi hoitanut työtehtävät jo edellisenä iltana tai aamulla tai hoitaa ne myöhemmin (Taloussanomien 2014). Etätyö, samoin kuin liikkuva ja monipaikkainen työ

yleistyy vain, jos organisaatiossa vallitseva kulttuuri sen mahdollistaa. Esteitä ovat tietoturvaongelmat, työntekijän vaikea valvottavuus ja se, että etätyö mahdollistuu usein vain teknologiaan investoimalla. (Ojala 2014, 70.)

Etätyön varhaisimmista tilastotiedoista Pekkola (2002, 58) kertoo, että Työolobarometrin mukaan vuonna 1994 etätöitä teki 8,4 % palkansaajista ja vuonna 1997 12,5 % palkansaajista (Pekkola, 2002, 58). Tilastokeskuksen tekemä työolotutkimus puolestaan kertoo, että vuosien 1990 – 2008 välillä palkansaajien etätyö on kasvanut seitsenkertaisesti, kahdesta prosentista 14 prosenttiin. Etätyö kasvoi nopeasti 1990-luvulla, mutta tasoittui 2000-luvun vaihteessa ja lähti uudelleen nousuun 2000-luvulla. (Lehto & Sutela 2008, 140.)

Kuviossa 4 on Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri syksyltä 2013. Se kertoo etätyön nykyisestä tilanteesta. Vuonna 2012 etätöitä teki yhteensä 22 % palkansaajista ja vuonna 2013 palkansaajista 28 %. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 32–33.)



KUVIO 4. Etätyön yleisyys (mukaillen Lyly-Yrjänäinen 2014, 32–33)

Vaikka varsinainen etätyö ei ole lisääntymässä, töitä hoidetaan yhä enenevässä määrin muualta kuin varsinaiselta työpisteeltä, esimerkiksi matkustettaessa, asi-

akkaan tai yhteistyökumppanin luona tai julkisissa tiloissa, kuten hotelleissa tai ravintoloissa. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2012, 75.) Melinin ja Mamian (2006, 18) noin 100 työpaikkaa koskevassa tutkimuksessa noin puolet toimipaikoista ilmoittaa, että töitä tehdään työmatkoilla, organisaation eri toimipaikoissa tai asiakkaan luona. Vain viidennes ilmoittaa, että töitä tehdään ainoastaan varsinaisella työpaikalla. (Melin & Mamia 2006, 18.) Toisessa tutkimuksessa puolestaan 90 % työntekijöistä kertoo tekevänsä etätöitä kotoa käsin ja 70 % vastaajista käyttää työhön liittyviä matka-aikoja liikennevälineissä työskentelyyn, erityisesti junassa. Myös lentokone, linja-auto ja metro mainitaan työskentelypaikkoina. (Heinonen & Saarimaa 2009, 11.)

Alueellisesti tarkasteltuna etätyö on yleisintä Etelä-Suomessa verrattuna muuhun Suomeen. Etätyö ei ole tuonut toivottua työllistämisaikutusta maaseudulle, sillä väestö keskittyy kuitenkin muutamaankin suurimpaan kaupunkiin. (Nätti ym. 2010, 58; Pyöriä 2007, 66–67.)

Suomessa on vietetty kansallista etätyöpäivää vuodesta 2011 lähtien. Ensimmäisenä vuonna etätyöpäivään ilmoittautui 10300 etätyöntekijää. Vuonna 2014 etätyöpäivää vietettiin 18.9.2014 ja siihen osallistui 18300 työntekijää ja 380 organisaatiota. (Etätyöpäivä 2014.)

Toimeksiantajayrityksessä johto suhtautuu etätyöhön myönteisesti ja yritys on huomannut etätyön hyödyt: työn tekemisen irrottaminen paikasta ja ajasta johtaa tehokkaampaan työntekoon. Työntekijällä itsellään on vapaus miettiä, miten työntöön järjestää ja tämä johtaa suurempaan työmotivaatioon ja parantaa työn tuloksia.

3 TYÖHÖN LIITTYVÄ AJANKÄYTTÖ JA TEHOKKUUS

3.1 Joustava työaika

Aiempiina vuosikymmeninä joustavaan työhön oli mahdollisuus harvoilla: vuonna 1984 vain reilulla kolmanneksella. Vuonna 2008 tilanne oli täysin päinvastainen, vain kolmannes ei pystynyt vaikuttamaan työhön tulo- ja lähtöaikoihin. (Lehto & Sutela 2008, 132.) Joustavan työajan mahdollistuminen riippuu työpaikasta ja siitä, kuinka esimiehet suhtautuvat joustoihin. Työaikaliukumista puhuttaessa vallalla on useimmiten ajattelu, että aamulla aikaisin töihin tulevat ovat ahkerampia kuin puolelta päivin työnsä aloittavat. Tällainen tulos on saatu muun muassa Washingtonin yliopistossa. Jos esimies on aamuvirkku, hän arvostaa enemmän myös aamuvirkkuja alaisiaan kuin myöhemmin töihin tulevia. Toisaalta, jos aamuvirkku saa työpäivänsä täyteen jo varhain iltapäivällä, hänen varhaista poistumistaan työpaikalta voidaan ihmetellä. (Taloussanomat 2014.)

Koska tämä tutkimus keskittyy it-alalla tehtävään tietotyöhön, tarkastellaan ensiksi it-alan yleisiä työaikoja, suhtautumista niihin ja mahdollista työajattomuutta.

Kirjassa *Aikanyrjähdys* asiaa on tutkittu neljän it-yrityksen ja kymmenen toimipaikan osalta. Tutkimus antaa tietoa, kuinka yritystasolla suhtaudutaan työaikoihin. Työajan yksiselitteisesti voi ilmoittaa noin 70 % vastaajista, ongelmalliseksi sen kokee vastaajista noin 20 % ja noin 10 % :lla vastaajista on vaikeaa vetää rajaa siihen, mikä on työntekoa. Tehottomuutta joillekin tuo se, että toiset kysyvät heiltä koko ajan neuvoja. Työaikaa pidentää myös teknologia, jonka avulla työntekijä on koko ajan saavutettavissa. Työajan venymisen syyt vaihtelevat myös työuran eri vaiheissa: keski-ikäiset kokevat asemansa vastuullisena ja nuoremmat venyttävät työpäiväänsä edetäkseen urallaan. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 43, 91, 101,105.)

Kun töitä organisoidaan uudella tavalla ja etätö lisääntyy, se voidaan nähdä prosessina, joka nostaa tehokkuutta. Tällöin on huomioitava, että fyysisen työpaikan

merkitys vähenee ja tilalle tulee workspace eli ryhmäpohjainen työavaruus, jossa työntekijät pitävät yhteyttä toisiinsa. Tällöin työyhteisön olemus muuttuu ja työajat voivat olla erilaisia eri henkilöillä. Virtuaalisella työtilalla voidaan myös parantaa yhteydenpitoa. Tärkeää on lisäksi johtamiskulttuuri ja sen ymmärtäminen, että päätökset työajasta ja työnteon tavoista voidaan tehdä jo työntekijätasolla. (Pekola 2002, 92–93.)

3.2 Kotona tehtävän etätöön ja mobiilityön ajankäyttö ja tehokkuus

Säännöllinen työaika esimerkiksi kello 9-17 välillä tarkoittaa yleisesti työaikaa, joka käytetään työntekoon. Etätöön myötä voidaan työajan sijaan puhua tehtäväajasta, jossa työntekoa säätelevät itse työtehtävät, jotka pitää saada valmiiksi tiettyyn määräaikaan mennessä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kokonaistyöajan pitäisi muuttua. Työntekijän vastuulla on raportoida esimiehelle todellisista työtunneistaan, jotta esimies on tietoinen, kuinka paljon työtehtäviin on varattava aikaa, ettei tule liikaa kuormitusta. (Koroma ym. 2011, 22.)

Etätööhön siirryttäessä ihanteellisinta olisi, että työntekoa varten on oma työtila. Etätö voi epäonnistua sen takia, että kotona on liikaa häiriötekijöitä. Tällaisiksi häiriötekijöiksi voidaan laskea muut perheenjäsenet tai kotieläimet. Useissa tutkimuksissa on todettu, että etätöpaikan ulkoiset puitteet vaikuttavat olennaisesti sekä työtyytyväisyyteen että työn laatuun. (Helle 2004, 126–127.) On myös tutkittu, että it-alan yrityksissä kotona työskentelevistä 70 % kokee, että työ häiritsee perhettä ja reilut 50 % kokee, että perhe häiritsee työtä (Julkunen ym. 2004, 139).

Kun organisaatiossa suhtaudutaan myönteisesti etätööhön, työnantaja luottaa siihen, että työt tehdään ilman työajan valvontaa. On kuitenkin organisaatioita, joissa korostetaan sitä, että etätöön vapaa työaika vähentää tehokkuutta ja näin ollen etätö pyritään saamaan saman työajan piiriin kuin varsinaisella työajalla tehtävä työ. (Uhmavaara ym. 2005, 63.) Etätyöntekijöiden työskentelyä pitäisi seurata ja valvoa vain sen verran kuin valvotaan varsinaisella työpaikallakin työtä tekeviä, ei yli sen. Kun etätyöntekijä kokee, että häntä kohdellaan oikeudenmukaisesti, hän

pystyy paremmin pitämään työn ja vapaa-ajan tasapainossa. (Lautch & Kossek 2011, 13.)

Työ, varsinkin tietotyö, voi liukua huomaamatta kotiin, koska siellä on rauhallisempaa kuin työpaikalla ja helpompi saattaa kiireiset työt loppuun. Toisaalta työnantajat eivät välttämättä ole innokkaita ohjaamaan työntekijöitä etätööhön, koska työntekijän läsnäolo varsinaisella työpaikalla tuo reiluuden ja kontrollin tunteen. It-alan yritykset kertovat, että kotona työskentelevistä työntekijöistä noin 65 % kokee, että työpäivä venyy helpommin. (Julkunen ym. 2004, 139.)

Nykyisessä sähköisessä yhteiskunnassa, jossa etätyöntekijä on jatkuvasti tavoitettavissa, työ voi olla jatkuvaa työskentelyä. Autolla ajaessa puhutaan samalla puhelimesta hoitaen työasioita, junassa tai lentokoneessa hoidetaan työasioita kannettavalla tietokoneella. Osalle ihmisistä on tullut yhä vaikeammaksi erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan. On perusteltua rinnastaa jatkuva työssäolo ja etätö muun muassa siksi, että näissä käytetään samoja työvälineitä: kännykkää, laajakaistaliittymää ja kannettavaa tietokonetta. Aluksi tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä voi jopa nauttia tilanteesta, sillä hän kokee työnsä tärkeäksi. Mutta jos tilanne jatkuu pitkään, se muuttuu todennäköisesti kestäättömäksi. Näin ollen tarvitaan pelisäännöt, joilla työaika ja vapaa-aika erotetaan toisistaan. (Sisättö 2004, 60–61.)

Etätö voi mahdollistaa sen, että työ on organisoitu huonosti, työmäärä kasvaa liian suureksi ja työtä tehdään liian pienellä työntekijämäärällä. Nämä ongelmat ehkäistään huolellisella ennakkosuunnittelulla. (Helle 2004, 145.) Etätyöntekijät kokevat muita työntekijöitä useammin, että aika ei riitä työn valmiiksi saattamiseen. Työnantajan olisikin huolehdittava, että etätö, kuten muukin työ, tehdään suurelta osin työajan puitteissa eikä työtehtäviä kasaudu liikaa. (Ojala & Pyöriä 2013, 61–62.)

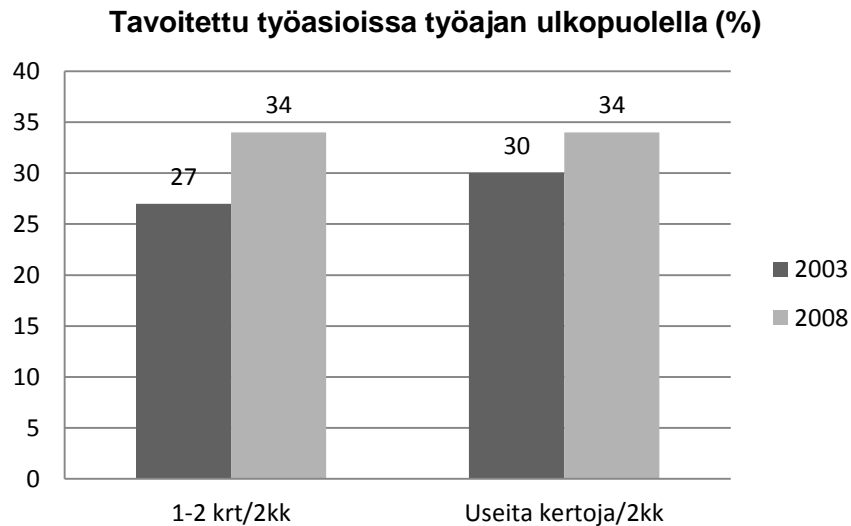
Mobiilista työstä puhuttaessa työaikalakia pitää arvioida ja soveltaa tapauskohtaisesti. Työaikalakia ei voi soveltaa sellaiseen työhön, jota työnantaja ei voi valvoa vaan työntekijä voi itse päättää, milloin tekee töitä. (Työaikalaki 1: 2 § 1 mom. 3

kohta; Koroma ym. 2011, 10.) Kuitenkin, jos työnantaja pystyy riittävästi valvomaan varsinaisen toimiston ulkopuolella tehtävää työtä, esimerkiksi työajan järjestyiden tai teknisten välineiden avulla, kuuluu tällainen työ työaikalain piiriin (Työaikalaki 2:4 § 1 mom; Koroma ym. 2011, 10).

Mobiililyötä tekevien työntekijöiden työpäivissä sekoittuvat työ, perheen velvollisuudet ja vapaa-aika. Tekemisen paikat ja ajat vuorottelevat. Työ alkaa samaan aikaan aamiaisen kanssa ja jatkuu pitkälle iltaan. Työ voi sisältää itsekseen työskentelyä, jos työ vaatii keskittymistä. Lisäksi työhön kuuluu sähköpostien, tekstiviestien, puhelimen ja verkkokeskustelujen avulla tapahtuva jatkuva yhteydenpito ja välillä myös kokouksissa paikan päällä tapaamisia. (Vartiainen 2008, 108.) Toisaalta työpäivän voi katkaista perheen raha-asioiden hoito tai muu vastaava vapaa-aikaan tai perheeseen liittyvä asia (Vartiainen ym. 2004, 80).

Sähköiset tieto- ja viestintätavat, taukojen pitämättä jättäminen sekä työntekijän tapa hoitaa tehtäviään voivat helposti ja huomaamatta lisätä työpäivien pituutta, koska työtä voidaan tehdä jatkuvasti riippumatta paikasta ja ajasta. Jos asiaa tutkitaan positiiviselta kannalta, voi työ- ja vapaa-ajan limittyminen antaa joustoa työajan säätelyyn. Toisaalta voi olla vaikea erottaa työtä ja yksityiselämää toisistaan. Jos tehdään pitkiä työpäiviä, voi työstä palautuminen jäädä vähäiseksi ja se rasittaa toisia enemmän kuin toisia. Tämä riippuu pitkälti yksilöstä. (Koroma ym. 2011, 22.) Kun tämä yksilöllinen näkökulma liitetään mukaan, onkin vaikea arvioida, mitataanko työn määrää ajalla vai työn tuloksella. Työtä tehdään eri tahdilla, riippumatta siitä, mikä on työnteon paikka. Kun mitataan työn tuloksellisuutta, ei tarvita työajan valvontaa. (Malo 2006, 61–62.)

Kuviossa 5 on Tilastokeskuksen työoloraportin mukaan työhön liittyvät yhteydenotot vapaa-ajalla 2000-luvulla. Yhteydenotot ovat lisääntyneet neljä prosenttiyksikköä vuosien 2003 ja 2008 välillä. Tarkasteluväli raportissa on kaksi kuukautta. Mainitsemisen arvoista on, että suurin osa niistä palkansaajista, jotka ovat saaneet työhön liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella, haluavatkin olla tavoitettavissa myös vapaa-ajalla. (Lehto & Sutela 2008, 142.)



KUVIO 5. Tavoitettavissa olo työajan ulkopuolella (mukaillen Lehto & Sutela 2008, 141)

Kuviossa 6 on vuoden 2013 Työ- ja elinkeinoministeriön työoloraportti, jonka mukaan palkansaajat saavat töihin liittyviä yhteydenottoja myös vapaa-ajalla sekä työkavereilta, esimieheltä että asiakkailta. Yhteydenotot ovat nousseet 2 prosenttiyksikköä vuodesta 2012 vuoteen 2013. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 34.)



KUVIO 6. Yhteydenotot työajan ulkopuolella (mukaillen Lyly-Yrjänäinen 2014, 34–35)

Tehokkuudesta puhuttaessa yksin työskentely kotona ei eroa toimistolla työskentelystä juurikaan, sillä nykyiset viestintävälineet mahdollistavat jatkuvan tavoitettavuuden, joka taas helposti lisää tunnetta jatkuvasta ulkoisesta kontrollista. Tällä voi olla negatiivinen vaikutus työmotivaatioon. Jos yritys pystyy onnistuneesti yhdistämään työntekijöiden joustavat työnteon tavat ja henkilöstöpolitiikan, voidaan saavuttaa tasapaino, jossa sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät. Työntekijä haluaa yleensä lisätä työhön liittyvää itsesääätelyä, jolla pyritään hyvään tasapainoon työn, vapaa-ajan ja perheen välillä. (Vartiainen 2008, 108–109.)

Tehokkuuden yleisin mittari on tulokset. Esimerkiksi ohjelmistoalan suunnitteluyritys kertoo, että läsnäolo työpaikalla ei itsessään ole mikään mittari, vaan työn tulokset puhuvat puolestaan eikä työntekopaikalla ole merkitystä. Toisaalta, jos tehokkuuden mahdollista parantumista halutaan mitata, itse mittaaminen voi viedä hyödyn mahdollisesta tehokkuuden lisääntymisestä. (Malo 2006, 61.) Lisäksi on sovittava, miten etätyössä arvioidaan työn tuloksia, miten vastuu ja vapaus toteutuvat ja mitkä ovat niiden pelisäännöt (Ojala 2014, 70).

Huolimatta siitä, että kotona tehtävä etätyö voi hämärtää työn ja kodin välisiä rajoja, etätyö koetaan suurimmaksi osaksi myönteisenä asiana ja etätyöntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työprosesseihin ja olla mukana kehittämässä työoloja. Lisäksi he kokevat saavansa tarpeeksi tukea esimiehiltään. (Ojala & Pyöriä 2013, 62.)

Oma käsitykseni on, että jos työnteko siirtyy kotiin, työntekijä on halukkaampi sietämään vapaa-ajalla yhteydenottoja työpaikalta, sillä fyysiset työntekovälineet, kuten kannettava tietokone ja oma työhuone työntekoa varten muistuttavat väistämättä työstä ja työasioista.

4 TIETOTYÖN ERGONOMIA

Ergonomia tulee kreikan kielestä, sanoista *ergo*, joka tarkoittaa työtä ja *nomos*, joka tarkoittaa luonnonlakeja. Käytännössä se tarkoittaa, että toiminta ja tekniikka sopeutetaan työntekijälle sopivaksi. Ergonomia tutkii ihmisen ja hänen työssä toimimensa järjestelmien vuorovaikutusta. Ergonomian avulla itse työ sekä työympäristö ja työvälineet sovitetaan niin, että ne mahdollisimman hyvin vastaavat työntekijän tarpeita. Ergonomialla pyritään edistämään työntekijän hyvinvointia, turvallisuutta ja terveyttä sekä kehitetään järjestelmien suorituskykyä mahdollisimman häiriöttömäksi ja tehokkaaksi. (Työterveyslaitos 2013.)

Ergonomian perusteiden standardin SFS-EN ISO 6385 mukaan ergonomia on tieteenala, joka pyrkii ihmisen ja järjestelmien vuorovaikutuksen ymmärtämiseen. Ergonomialla pyritään optimoimaan ihmisen hyvinvointia ja järjestelmien kokonais-suorituskykyä. Tavoitteena on, että tietyn laitteen tai työympäristön kaikki käyttäjät voivat käyttää laitetta tehokkaasti ja ilman haittoja. Monimutkaisia laitteita voidaan tehdä käyttäjäystävällisiksi, niin että käytön voi suhteellisen helposti oppia, vaikka työntekijöillä olisi eritasoista osaamista. (Launis & Lehtelä 2011, 20–21.)

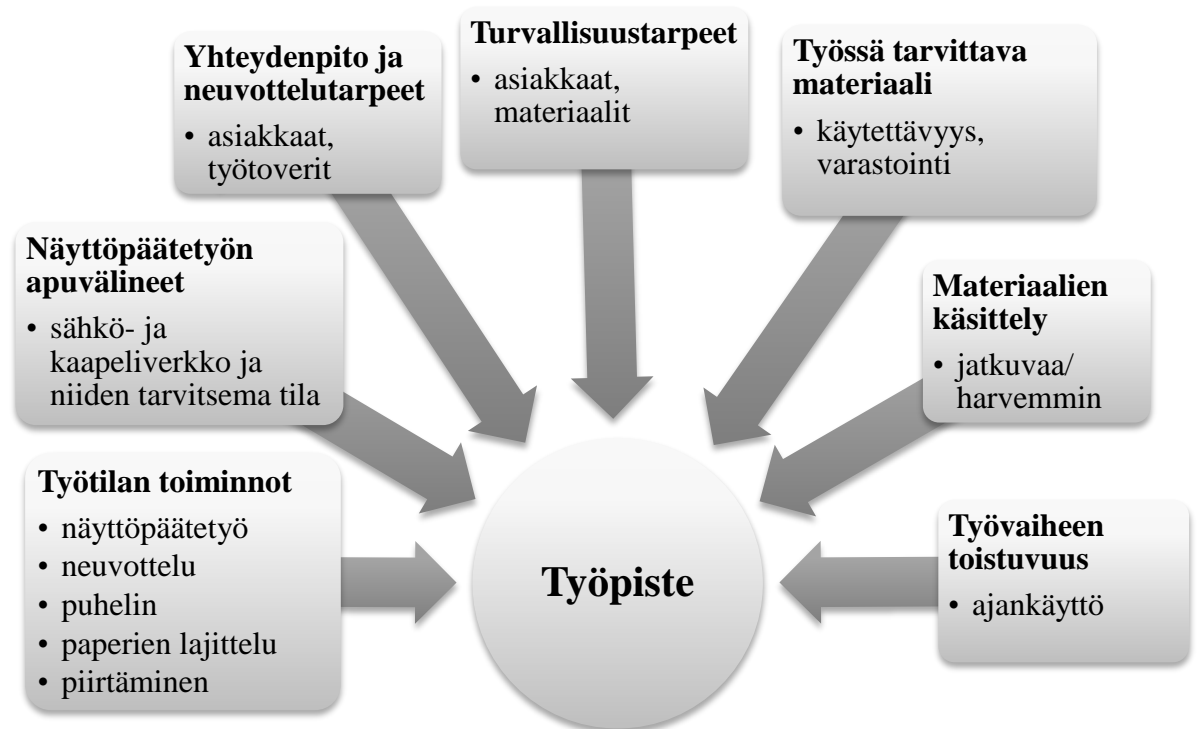
4.1 Toimistotyön ja näyttöpäätetyön ergonomia

Työturvallisuuslaki sisältää säännöksen myös ergonomiasta, joka on osa työsuojelua. Säännöksessä on määrätty ergonomiasta, työasennoista ja työliikkeistä. Työnantaja on vastuussa näiden toteuttamisesta, kuten yleensäkin työsuojelusta. Työpisteellä käytettävät työvälineet ja rakenteet on mitoitettava ja sijoitettava ergonomisesti oikein, huomioiden työntekijän edellytykset ja työn luonne. (Työturvallisuuslaki 5:24 §; Helle 2004, 223.)

Valtioneuvoston päätöksessä 1405/1993 määritellään näyttöpäätetyö työksi, jossa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätteellä. Päätös koskee myös kannettavia järjestelmiä, jos niitä käytetään työpisteessä tavallista pitempään. Työpisteellä tar-

koitetaan sekä näyttöpäätettä, sen oheislaitteita ja ohjelmistoja että näihin liittyviä kalusteita ja välitöntä työympäristöä. (Valtioneuvosto 1993, 1 – 2 §.) Työnantajan pitää arvioida työntekijän työpiste sekä turvallisuuden että terveyden kannalta, huomioiden erityisesti näkö sekä henkinen ja fyysinen kuormitus, jotka aiheuttavat mahdollisia vaaroja ja haittoja. Tämän jälkeen työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin, muun muassa tauottamalla työtä, jotta työ ja työpiste eivät aiheuta haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. (Valtioneuvosto 1993, 3 – 6 §.)

Työpisteen eri vaatimustekijöitä voidaan kuvata kuvion 7 avulla. Kun työpistettä suunnitellaan, on huomioitava millaisia työtehtäviä työpisteessä tehdään, mitä apuvälineitä näyttöpäätte tarvitsee, mitä välineitä tarvitaan yhteydenpitoon eri sidosryhmien välillä, onko erityisiä turvallisuustarpeita esimerkiksi asiakkaiden tai salassa pidettävien materiaalien suhteen, miten materiaaleja käsitellään, siirrelään ja varastoidaan ja kuinka usein eri työvaiheet toistuvat ja paljonko niihin kuluu aikaa. (Aluehallintovirasto 2014, 5.)



KUVIO 7. Näyttöpäätetyöpisteen vaatimukset

Yksityiskohtaiset määräykset edellä mainituista asioista löytyvät Valtioneuvoston päätöksen liitteenä olevasta ETA-sopimuksen direktiivistä. Direktiivissä määritellään tarkasti muun muassa tietokoneen kuvaruudusta, näppäimistöä, työpöydästä ja työtasosta, työtuolista, työtiloista, työpisteestä, valaistuksesta, heijastuksesta ja häikäisystä, melusta ja lämmöstä sekä säteilystä ja kosteudesta. Näiden lisäksi määritellään tietokoneen käyttöliittymälle tietyt vähimmäisperiaatteet, joita ovat muun muassa helppokäyttöisyys ja käyttäjäystävällisyys. (Valtioneuvosto 1993, 3 §.)

Toimistotyötilan mitoituksista puhuttaessa usein nousee esiin kysymys, kuinka pieneen tilaan työntekijän voi sijoittaa. Minimipinta-alaa ei ole määritelty. Ainoa virallinen määräys koskee ilmatilaa, jota pitää olla minimissään 10 kuutiota henkilöä kohti. Jos tähän lasketaan normaali huonekorkeus 2,5 metriä, jää minimipinta-alaksi vain 4 neliötä. Työhuoneen tai työtilan kokoa laskettaessa on kuitenkin otettava huomioon työpisteessä tapahtuva toiminta, mitä välineitä siellä käytetään ja tarvitaanko kyseisessä työpisteessä varastointia. (Launis ym. 2011, 143.)

Hyvän toimistotilan pitää olla toiminnallisesti tarkoituksenmukainen eri tehtävien ja laitteiden käytettävyyden osalta. Nykyään vallalla oleva avotoimistoympäristö voi olla rauhaton ja tämä aiheuttaa tehottomuutta, koska keskittyminen kärsii. Näitä haittoja voidaan minimoida muun muassa käyttämällä vaimennettuja katto- ja seinäpintoja, jolloin häiriöäänät pienenevät. Myös korkeat seinäkkeet antavat omaa rauhaa. Vielä pidemmälle mennään työtiloissa, joissa ei ole omia työpisteitä, vaan työntekijä saa vapaasti valita sopivan paikan itselleen. Tämän tyyppisiin ratkaisuihin on päädytty, jos työntekijät ovat paljon poissa työpisteeltään. Tällöin työtiloissa pitää huomioida, että tarjolla on äänieristettyjä tiloja puhelin- tai luottamuksellisiin keskusteluihin. Myös laitteiden kuntoon saattaminen työntekoa varten ja työpisteiden säätäminen itselle sopivaksi pitää olla vaivatonta. (Launis ym. 2011, 143–146.)

Aluehallintovirasto on ohjeistanut, mitkä kaikki asiat vaikuttavat terveyteen, turvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Siinä on tarkennettu työturvallisuuslaissa olevia ohjeita. Näyttöpäätetyö voi kuormittaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti ja nämä

kaikki näkökohdat pitää ottaa huomioon, kun tarkastellaan näyttöpäätetyön haittoja. Itse työtapaturmat ovat näyttöpäätte- ja toimistotyössä harvinaisia, sen sijaan henkistä ja fyysistä kuormitusta voi esiintyä, johtuen esimerkiksi epäsovivista työoloista tai huonosta työn organisoinnista. Toimistotyön ergonomiaa suunniteltaessa on hyvä olla mukana sekä työntekijä että esimies ja lisäksi työterveys- ja työsuojeluhenkilöstöä. Näiden lisäksi ergonomiasta pitää tiedottaa ohjelmistojen suunnittelijoita, laitevalmistajia sekä näistä hankinnoista vastaavia. (Aluehallintovirasto 2014, 3.)

Kuviossa 8 on havainnollistettu näyttöpäätetyön hyvä työasento. Katseen pitää suuntautua alaspäin näyttöä katsottaessa, hartioden pitää pysyä rentoina ja niskan suorana. Työtuolissa pitää olla selkätuki ja ranteiden on oltava tuettuna pöytään tai istuimen käsinojiin. Jalkojen pitää yltää lattiaan tai lattialla on oltava jalkatuki.



Näyttö katseen vaakatason alapuolella
Rennot hartiat ja suora niska
Selkätuki
Kyynärät vaakatasossa, kyynärvarret
ja ranteet tuettuna pöytään tai istuimen
käsinojiin
Jalat lattialla tai jalkatuki

KUVIO 8. Näyttöpäätetyön ergonomia (mukaillen Työsuojeluhallinto 2013)

Näyttöpäätetyö rasittaa silmiä sekä tuki- ja liikuntaelimistöä. Näitä haittoja syntyy, jos istuu paikallaan yhtäjaksoisesti pitkiä aikoja, jos pään tai käden liikkeet ovat toistuvia, jos niska on kumarassa, kiertyneenä tai taaksepäin taipuneena tai jos kädet ja selkä on ilman tukea. (Aluehallintovirasto 2014, 3.) Työskentely lysähtäneessä istuma-asennossa ja staattinen hiiren käyttö lamauttaa hartioden verenkierron ja aiheuttaa särkyjä ja jomotuksia, päänsärkyä, pahoinvointia ja huimausta. Kun työpisteen oloja järjestetään, työntekijän itsensä on hyvä olla mukana kehittämässä juuri hänelle parhaiten soveltuvia ratkaisuja. Työntekijällä pitää olla pe-

rustiedot ergonomiasta. Näyttöpäätetyössä on tärkeää itseohjautuvasti noudattaa näyttöpäätetyön ergonomiohjeita. (Aalto 2006, 61–62.)

4.2 Kotona tehtävän etätöön ergonomia

Työsopimuslakia pitää noudattaa myös etätöössä. Näin ollen hyvä ergonomia on etätöön onnistumisen kannalta erittäin tärkeää niska- ja hartiaseudun vaivojen sekä niin sanotun hiirikäden ehkäisemiseksi. Etätööhön siirryttäessä tarvitaan perustiedot työsopimuslaista sekä työterveydestä ja työyhteisön vuorovaikutuksesta. (Pyöriä 2009, 39.)

Kotona työskenneltäessä työnantaja ei välttämättä voi valvoa työturvallisuuslaissa säädettyä työpisteen ergonomian toteutumista. Työturvallisuuslaissa on rajaukset tähän liittyen. (Työturvallisuuslaki 2:8 § 2 mom; Helle 2004, 224.) Työnantaja on kuitenkin huolehtimisvelvollinen työntekijästä myös kotona työskenneltäessä. Työnantajan onkin huomioitava kaikki asiat, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen ja työterveyteen ja pyrittävä varmistamaan, että työntekijä suorittaa työtä ergonomisten periaatteiden mukaan. (Työturvallisuuslaki 2:8 § 1 mom; Helle 2004, 211.)

Työn luonteesta riippuen työnantaja voi edellyttää, että työntekijällä on oma työhuone sen takia, että ulkopuoliset eivät pääse käsiksi työvälineisiin. Työtilassa pitää ottaa työsuojelliset vaatimukset huomioon ja työpisteen pitää olla ergonomialtaan samanlainen kuin työpaikan työpisteenkin. Työturvallisuudesta vastaa työnantaja myös etätöntyöntekijän ollessa kyseessä. Mahdolliset haitat pitää arvioida ja selvittää ja on taattava turvalliset työolot. (Helle 2004, 127.)

Usein kotona työskenneltäessä käytetään omia kalusteita. Työturvallisuuslaki ei määrittele suoraan, kuuluvatko etätöypisteen kalusteet työntekijän vai työnantajan maksettavaksi. Tästä olisi hyvä sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantaja voi joko hankkia kaikki kalusteet tai esimerkiksi ergonomisesti säädettyä työtuolin. Työvälineiden osalta sääntö on selkeämpi, etätöön puitesopimuksessa määritellään työvälineet työnantajan hankittavaksi. (Helle 2004, 224–225.)

Ensimmäisen suomalaisen tutkimuksen etätyöntekijöiden ergonomiasta teetti Isku-Yhtymä Oy huhtikuussa 2014 Taloustutkimus Oy:llä. Kohderyhmä koostui etätyöntekijöistä tai siitä kiinnostuneista johtavassa asemassa olevista, toimihenkilöistä ja asiantuntijoista. Kyselyyn vastasi 1058 henkilöä. Kotona työskenteleviä etätyöntekijöistä oli 94 %. Syiksi etätyön tekemiseen 67 % vastaajista kertoi, että kotona työskentely on joustavampaa ja lähes kolmannes kertoi, että etätyö tuo tehokkuutta työskentelyyn. (Isku-Yhtymä Oy 2014.)

Kysyttäessä kotitoimiston ergonomiasta, 54 % ei ole kiinnittänyt huomiota asiaan. Näissä vastauksissa ei ollut eroa miesten ja naisten välillä. Vaikka suurin osa (94 %) vastaajista piti ergonomiasta, kuten työtuoli ja työpöytä, tärkeänä, kuitenkin lähes puolet ei ole hankkinut näitä. Korkeussäätöinen työpöytä löytyi vain noin 30 % vastaajista. Hartiakivuista kärsii 53 % vastaajista, 46 % niskakivuista ja 34 % vastaajista kertoo selkäkivuista. Vastaajat arvioivat, että 49 % näistä kivuista on työperäisiä. Jos arvioidaan, että etätyötä tekee säännöllisesti 300 000 työntekijää, niin kivuista kärsiviä on suuri määrä, arvioi Iskun johtaja Liisa Lundström. Lisäksi kyselyyn vastanneilta kysyttiin, onko työnantaja kiinnostunut etätyöntekijän ergonomiasta. Vastanneista 94 % ilmoitti, että työnantaja ei ole kiinnostunut. Liisa Lundström pohtii, voitaisiinko etätyöntekijälle tarjota työsuhtetuoli ja työsuhtepöytä, että työpaikoille satsatut fyysiset ja henkiset ergonomiainvestoinnit eivät mene hukkaan. (Isku-Yhtymä Oy 2014.)

4.3 Mobiilityön ergonomia

Työtavat organisaatioissa muuttuvat nopeasti, koska yhä enenevässä määrin organisaatio voi olla virtuaalinen ja/tai monikulttuurinen ja työntekijöiden työnteopaikkaa ei ole rajoitettu juurikaan. Työntekijä tekee työtään yhä enenevässä määrin mobiilisti ja samalla kun tiedon käsittely on hyvin intensiivistä ja reaaliaikaista, se asettaa aivan uusia vaatimuksia ergonomialle. (Koroma 2008, 17.)

Työturvallisuuslaissa oleva ergonomiasta koskeva säännös koskee myös mobiilityötä, jos kannettava tietokone on jatkuvassa käytössä. Työnantajan pitää huolehtia

mahdollisuuksiensa mukaan mobiilityötä tekevän työntekijän ergonomiasta. (Työturvallisuuslaki 2:8 § 1 mom; Helle 2004, 225.)

Mobiilityön ergonomiaa voidaan tutkia lähinnä vain ilmiönä ja perustuen työntekijän kokemuksiin. Nykyiset työterveyshuollon tutkimusmenetelmät soveltuvat huonosti työhön, jossa työntekijän työnteon paikat vaihtuvat moneen kertaan työpäivän aikana. Työntekijä itse valitsee siirtyessään työntekopisteestä toiseen, kuinka hän toimii kulloinkin sen hetkessä työympäristössään ja kuinka käyttää työvälineitään. Tutkimus osoittaa, että kun työpiste vaihtuu useaan kertaan päivän aikana, esimerkkeinä liikennevälineet ja odotustilat, huonojen työasentojen vaikutukset toistuvat samassa suhteessa. Lisäksi mobiilissa työssä välttämättömät, mukana helposti kuljetettavat työvälineet, kuten kannettavan tietokoneen näyttö ja näppäimistö, voivat olla hankalia käyttää pienuutensa vuoksi. (Koroma 2008, 20–21.)

Mobiilityön ergonomiaan ja yleisesti mobiilityön kuormittavuuteen liittyen Työsuojelurahasto on rahoittanut tutkimusprojektin, jonka avulla on kehitetty mobiilityön työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Tämän avulla työterveyshuolto voi tunnistaa ja ymmärtää niitä erityispiirteitä, joita sisältyy mobiilityöhön sekä edistää työhyvinvointia mobiilityössä. (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Ojalehto, Rautio & Vartiainen 2011, 5.)

Jos työntekijä tekee työtään liikkuvasti, kuten junassa, lentokoneessa tai asiakkaan luona, on huolehdittava siitä, että työntekijällä on tarvittavat liikkuvaan työhön sopivat laitteet ja ohjelmat sekä tarvittava tuki mahdollisissa ongelmatilanteissa. Ergonomian kannalta katsottuna on huomioitava, että kannettavien laitteiden paino ja niihin asetetut kuulo- ja näkövaatimukset täytyvät, sillä liian pieni näyttö mobiililaitteessa haittaa työntekoa. Ohjelmistojen ja yhteyksien toimivuudesta pitää huolehtia. (Koroma ym. 2011, 16.)

Jokainen päivän aikana eteen tuleva työpiste vaatii yhä uudelleen oman työpisteen perustamista sen hetkiseen työntekopaikkaan ja pois lähtiessä työpiste pitää purkaa. Tämä vaatii aikaa ja osaamista. (Hyrkkänen ym. 2011, 19.)

Lisäksi laitteiden kuljettaminen paikasta toiseen vaatii pohtimista, kuinka se hoidetaan ergonomisesti oikein (Helle 2004, 225). Mobiilia työtä näkee tehtävän mitä erilaisimmissa paikoissa. Nähdyn perusteella hyvä ergonomia ei juurikaan toteudu.

5 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, millaisia käsityksiä toimeksiantajayrityksen etätyötä tekevillä on etätyöstä, siinä toteutuvasta ajankäytöstä, tehokkuudesta ja ergonomiasta. Tutkimuksen pääkysymyksenä oli:

Millaisia käsityksiä etätyöntekijöillä on etätyöstä ja miksi työntekijä on siirtynyt tekemään etätöitä?

Alakysymyksiä, jotka täydensivät tutkimuksen pääkysymystä, olivat:

Miten etätyössä toteutuu ajankäyttö?

Miten etätyössä toteutuu ergonomia?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Toimeksiantajayrityksessä on etätyöstä tehty aiemmin kvantitatiivista tutkimusta ja tulokset osoittavat, että etätyöhön suhtaudutaan myönteisesti. Tässä tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta ja sen avulla pyrittiin saamaan selville etätyötä tekevien työntekijöiden yksityiskohtaisempia käsityksiä etätyöstä, syistä etätyöhön siirtymiseen, etätyössä toteutuvasta ajankäytöstä ja ergonomiasta.

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan ymmärtää perusteellisemmin tutkimuskohdetta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan keskittyä pieneen otantaan, joita tapauksia analysoidaan mahdollisimman tarkasti. Kriteerinä laadullisessa tutkimuksessa on laatu, ei määrä. Otanta –sanaa ei usein käytetäkään vaan puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä. (Eskola & Suoranta 2001, 18.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pitää olla selvillä, mitä tutkitaan ja miksi tutkitaan.

Tutkijalla on kvalitatiivisessa tutkimuksessa erilainen rooli kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, sillä tutkija voi joustavasti suunnitella ja toteuttaa tutkimusta. Joskus kvalitatiivista tutkimusta on arvosteltu, että sen tuottama tieto on subjektiivista ja väitteet perustelemattomia. Kyse on kuitenkin vain erilaisesta näkökulmasta kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 2005, 20–23.) Toisaalta, kvalitatiivisella tutkimuksella voidaan syventää niitä tietoja ja tuloksia, mitkä on saatu kvantitatiivisella tutkimuksella (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 24).

Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella tilastollisia yleistysiksi, vaan pyritään löytämään teoreettisesti ymmärrettävä selitys jollekin tapahtumalle tai ilmiölle. Näin ollen vastaajat on hyvä valikoida niin, että heillä on kokemusta kyseisestä asiasta, samalla selostaen raportissa, mitkä ovat olleet valintakriteerit. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vastaajien valinnassa voi kriteerinä käyttää myös eliittiotantaa, joka on eräs nimike, kun käytetään harkinnanvaraista aineistonkeruuta kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Eliittiotanta tarkoittaa sitä, että tiedonantajiksi/vastaajiksi valikoidaan ne, joilla on parhaiten tietoa kyseisestä asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.)

5.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu toteutettiin lomakehaastatteluna eli kirjallisena avoimella kysymyslomakkeella, jolloin vastaaja voi kertoa omin sanoin mielipiteitään. Vastauksista on myös mahdollisuus tunnistaa motivaatiotekijöitä sekä keskeisiä ja tärkeitä ajatuksia kyseiseen ilmiöön liittyen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 201.) Jos halutaan tietää ihmisen ajatuksia johonkin asiaan liittyen tai halutaan tietää syitä, miksi hän toimii tietyllä tavalla, paras tapa on kysyä asiaa häneltä itseltään. Kyselyyn voidaan vastata joko kotona tai valvotussa ryhmätilanteessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

Kyselylomaketta ja sen kysymyksiä testattiin yhdellä koehaastateltavalla, joka oli toisen yrityksen työntekijä, joka tekee työnsä 100 % etätyönä. Tämä toteutustapa havaittiin hyväksi, sillä vastaaja sai rauhassa miettiä vastauksia kysymyksiin. Toi-

sena syynä toteutustapaan olivat ajankäytölliset syyt. Kiireisten työpäivien lomaan oli hankalaa saada sovitettua pitkiä haastattelutuokioita ja koska vastaajat olivat tietotyön ammattilaisia, avoin kirjallinen kysymyslomake puolsi paikkaansa. Kyse-
lyn toteuttamisessa varattiin kuitenkin mahdollisuus täydentää vastauksia haastat-
telulla.

Tutkimuksen vastaajat valittiin aiemmin mainitun eliittiotannan perusteella, jonka mukaan vastaajiksi valikoituvat ne, joilla on eniten tietoa kyseisestä asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86). Tämän perusteella vastaajiksi päädyttiin valitsemaan henki-
löt, jotka tekevät työstään yli puolet etätyönä. Tällöin päästiin syvemmin analysoi-
maan etätyön olemusta verrattuna siihen, jos etätyö olisi satunnaista tai jäisi alle
puoleen viikon tai kuukauden työajasta. Taustatiedoista selvisi, että etätyötä oli
tehty minimissään lähes vuosi, joten kaikilla vastaajilla oli jo vankkaa kokemusta
etätyön tekemisestä. Taustatietoja pyydettiin varmuuden vuoksi ja niistä hyödyn-
nettiin vain tieto siitä, kuinka kauan vastaaja on tehnyt etätyötä ja onko vastaaja
toimihenkilö vai ylempi toimihenkilö. Toimihenkilöitä oli viisi, loput olivat ylempiä
toimihenkilöitä.

Vastaajia oli yhdeksän kappaletta toimeksiantajayrityksen eri toimipaikoista (Uu-
simaa, Länsi-Suomi, Häme, Pohjois-Suomi). Vastaajilta kysyttiin etukäteen mah-
dollisuudesta ja halukkuudesta osallistua tutkimukseen. Tämän jälkeen lähetettiin
sähköpostilla itse kysely (LIITE 2) saatekirjeineen (LIITE 1). Vastausaikaa oli reilut
2 viikkoa, 30.11.2014 mennessä.

Osa vastaajista vastasi muutaman päivän sisällä kyselyyn ja näitä vastauksia alet-
tiin saman tien analysoida. Muistutusviesti lähetettiin viikon päästä kyselylomak-
keen lähettämisestä niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet. Määräaikaan men-
nessä vastaukset saatiin kahdeksalta työntekijältä. Yleisesti ottaen, kirjallisesti
saadut vastaukset jopa yllättivät monipuolisuudellaan, joten haastatteluiden tarve
jäi vähäiseksi, vain muutaman vastaajan kanssa suoritettiin täydentävä
Lync/puhelinhaastattelu, joka nauhoitettiin. Näiden kahdeksan vastaajan perus-
teella huomattiin, että vastauksissa toistuivat samat asiat, joten aineistoa ei kerätty

tämän enempää, vaan analysointi päätettiin tehdä näiden kahdeksan vastaajan perusteella.

Vastaajat nimettiin kirjaimilla A–H, summittaisessa järjestyksessä. Vastaukset tallennettiin näillä kirjaimilla ja puhelinhaastattelut litteroitiin. Henkilöiden nimiä ei käytetty missään vaiheessa vastauksia käsiteltäessä. Tiedostot ja nauhoitukset tuhottiin analysoinnin jälkeen.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan kaikissa tutkimuksissa ja tässä apuna käytetään erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa termit reliaabelius (luotettavuus, mittaustulosten toistettavuus) ja validius (pätevyys) ovat saaneet erilaisia tulkintoja kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jonka parissa edellä mainitut termit ovat syntyneet. Osaltaan sen takia edellä mainittuja termejä pyritäänkin laadullisessa tutkimuksessa välttämään. Kuitenkin luotettavuutta ja pätevyyttä pitää pystyä arvioimaan myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Tätä edistää se, että tutkija selostaa tarkasti tutkimuksen kulun kaikissa vaiheissaan ja kertoo, kuinka aineisto on hankittu ja millaisissa olosuhteissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Luvussa 5.3 on tässä tutkimuksessa kerrottu, kuinka aineisto on hankittu.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuus toteutuu esimerkiksi, jos kaksi eri tutkijaa saavat samanlaisia tuloksia tai jos sama tutkittava antaa samanlaisia tuloksia kahdella eri tutkimuskerralla (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Kun puhutaan laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta, esiin nousee kysymys tiedon objektiivisuudesta, sen problematiikasta sekä totuudesta. Lisäksi on huomioitava, ovatko havainnot luotettavia ja toisaalta puolueettomia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ei voi jyrkästi erottaa luottavuuden arvioinnista vaan ne voivat kulkea vapaasti aineiston analysoinnin, tulkintojen ja tutkimustekstin välillä. Analyysivaiheessa tutkijan on tulkittava tuloksia oman oppineisuutensa, mahdollisten toisten tutkijoiden ennakko-oletusten sekä arkielämän kokemustensa perusteella. (Eskola & Suoranta 2005, 208.) Aineistoa voidaan tyypitellä, jolloin etsitään samankaltaisuuksia ja aineisto ryhmitellään tiiviiksi ja taloudelliseksi kokonaisuudeksi (Eskola & Suoranta 2005, 181). Tässä tutkimuksessa noudatettiin edellä mainittua tyypittelyä.

Tutkimusta koskeva pätevyys eli validiteetti tarkoittaa sitä, onko mitattu juuri sitä, mitä olikin tarkoitus mitata. Tutkija voi käsitellä saatuja vastauksia omien oletustensa mukaisesti, jolloin validius kärsii. Tätä ehkäistään tutkimuksen tarkalla suunnittelulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Tässä tutkimuksessa kysymyksiä testattiin koevastaajalla ja sen perusteella kysymyksiä hiottiin ja tarkennettiin.

6 TULOKSET

6.1 Etätyö työn tekemisen muotona

Kysyttäessä vastaajien käsityksiä etätyöstä kaikki kertoivat kokevansa sen hyväksi tavaksi tehdä töitä. Mahdollisuus tehdä etätöitä tuo motivaatiota työhön ja työntekijä kokee etätyömahdollisuuden luottamuksen osoituksena.

Antaa vahvan signaalin työnantajan luottamuksesta työntekijään.
(Vastaaja C.)

Antaa ylimääräistä motivaatiota tekemään parhaansa joka päivä.
(Vastaaja G.)

Jos ja kun vain nettiyhteys toimii, niin tämä on mitä mainioin tapa tehdä töitä. (Vastaaja H.)

Etätyö vapauttaa rutiineista ja ajan käytön suunnittelu koettiin vapaammaksi, koska työmatkat jäävät pois (jos työntekopaikkana on koti) ja joustot perhe-elämän ja vapaa-ajan suhteen helpottuvat. Toisaalta etätyö vaatii myös kurinalaisuutta. Kotona voi olla sellaisia tekijöitä, jotka vievät huomion pois työnteosta.

Työ on tehtävä, vaikka ympäristössä olisi houkuttelevia tai huomioita vaativia seikkoja esim. kesällä kaunis sää ei saa olla este työn tekemiselle. (Vastaaja E.)

Kaikki vastaajat tekevät työstään yli puolet etätyönä: yksi vastaaja 60 %, loput 80-95 %. Etätyöpaikkana kaikilla on koti ja lisäksi töitä tehdään satunnaisesti liikkuvana etätyönä.

Kysyttäessä syitä etätyöhön siirtymiseen vastaajat kertoivat muun muassa, että kotona on helpompi keskittyä työntekoon ja kotona on parempi työrauha. Osalla vastaajista työtiimin kaikki muut jäsenet ovat yrityksen muissa toimipisteissä, joten vaikka työnsä tekisi paikallisella toimistolla/työhönottopaikalla, yhteydenpito tiimin jäseniin tapahtuisi joka tapauksessa sähköisesti. Myös esimies on eri paikkakunnalla.

Omassa ympäristössä kokee saavansa paremmin aikaan ja pystyy ajattelemaan ”luovemmin”. (Vastaaja C.)

Kotona on rauhallisempaa kuin avokonttorissa, voi paremmin keskittyä. (Vastaaja B.)

Työn hoitaminen on yhtä helppoa kotona kuin konttorilta, koska konttorilla ei ole ketään, jonka kanssa tarvitsisi tehdä yhteistyötä. (Vastaaja A.)

Työtiimini muut jäsenet ovat eri paikkakunnilla, joten vaikka olisin toimistolla, joudun kaikki yhteydenotot työtiimini jäseniin tekemään lync-yhteydellä. (Vastaaja E.)

Useimmat vastaajat kertoivat etätyöhön siirtymisen syyksi myös säästöt, jotka syntyvät kun työmatkoihin kuluva aika ja raha (polttoaine, matkaliput) jäävät pois. Myös perhe-elämän velvollisuuksien hoitaminen helpottuu, kun säästyvä työmatka-aika voidaan käyttää esimerkiksi lasten hoitoon viemiseen.

Ajaminen väheni minulla oleellisesti. Ja bensiiniähän säästyy melkoisesti. Ja hiilijalanjälki pienenee. (Vastaaja H.)

Etätyöpäivänä säästän melkein 2 tuntia aikaa joka päivä ja ei tarvitse olla liikenteessä. (Vastaaja G.)

Aloittaessani etätyöt lasten joka aamuiset kускаamiset jäivät pois ja töiden aloittamisen sujuvuus parani merkittävästi. (Vastaaja D.)

Miksi pitäisi ajaa päivittäin monta kymmentä kilometriä edestakaisin? (Vastaaja F.)

Vastaajia pyydettiin kertomaan etätyön hyviä ja huonoja puolia ja vastauksissa ilmeni samoja asioita, kuin mitä he kertoivat jo kysyttäessä, millainen kuva vastaajilla on etätyöstä ja kysyttäessä syitä, miksi vastaajat ovat siirtyneet tekemään etätöitä.

Etätyön hyvät puolet

Kaikkien vastaajien mielestä hyviä puolia ovat joustavuus ja tehokkuus. Mitä se itse kunkin kohdalla tarkoittaa, ovat esimerkiksi mahdollisuus työpäivän aikana hoitaa omia asioita, kotona on rauhallisempi työpiste verrattuna toimiston meluun eivätkä työpäivät tunnu niin kiireisiltä. Myös joustot perheen suuntaan helpottuvat.

Kiireen tuntu ainaisesta lähtemisestä ja ehtimisestä on loppunut vaikka työpäivät ovat tehtäviltään kiireellisempiä kuin aiemmin. Olen paljon energisempi ja pirteämpi. (Vastaaja G.)

Tauoilla ehtii hoitaa pieniä asioita päivän mittaan, jos tarvetta on. (Vastaaja B.)

Muu perhe kokee, että olen paremmin saatavilla. (Vastaaja D.)

Plussaa joustavuus, luo innostavuutta ja mielenkiintoa. (Vastaaja C.)

Etätyö tuo vapautta työn tekemiseen. Työ ei ole paikkaan eikä välttämättä edes aikaan sidottua vaan sitä voi tehdä missä ja milloin vain. (Vastaaja E.)

Etätyön huonot puolet

Etätyön huonoiksi puoliksi kaikki vastaajat kertoivat sen, että työkavereita ei näe ”livenä” ja lisääntyvän tehokkuuden käänköpuolena on se, että tauot jäävät pitämättä, sillä kahvihetki yksin ei ole sama asia kuin työkavereiden kanssa. Lisäksi tauotus unohtuu välillä jopa kokonaan ja työrupeamat venyvät liian pitkiksi. Vastaajat kokivat myös, että jäävät paitsi sellaista tietoa, mitä saadaan välittömissä kohtaamisissa työpäivän aikana. Työasioiden hoitaminen sähköisesti ei ole niin sujuvaa kuin toimistolla kasvotusten. Kotona ei myöskään välttämättä panosta ruokailuun samalla lailla kuin toimistolla.

Yhteisöllisyys on kadonnut, osaa ihmisistä ei näe koskaan, osa asioista menee ohi, kun ei ole kuulemassa. (Vastaaja B.)

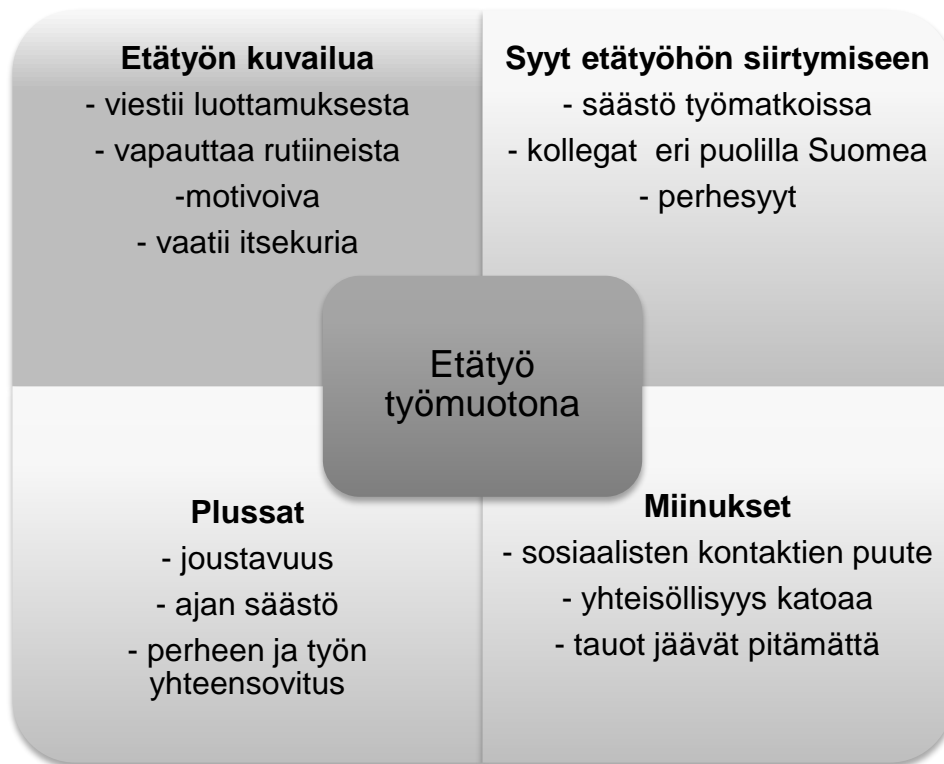
Sosiaalisten kontaktien väheneminen, välillä turhan yksinäistä ja kahviautomaattikohtaamisten puuttumisesta johtuva spontaanin tiedonkulun ja ideoinnin väheneminen. (Vastaaja A.)

Jää pois kollegoiden käytäväkeskusteluista. (Vastaaja G.)

Asioiden selvittäminen puhelimesta tai Lyncillä on välillä hitaampaa kuin kasvotusten. (Vastaaja D.)

Mikroelinesruuat. (Vastaaja F.)

Kuvioon 9 on koottu vastauksista eniten esille nousseet asiat liittyen etätyöhön työmuotona, syistä etätyöhön siirtymiseen sekä etätyön hyviä ja huonoja puolia.



KUVIO 9. Etätyö työmuotona

6.2 Etätyön ajankäyttö

Vastaajilta kysyttiin, onko etätyöllä ollut vaikutusta työssä toteutuvaan ajankäyttöön. Tämä korreloi tehokkuuden kanssa. Kaikki vastaajat kertoivat ajankäytön tehostuneen. Joidenkin mielestä etätyössä oli aluksi vaikeampi säädellä ajankäyttöä. Toisaalta varsinaisen työajan ulkopuolella tehtävä työ ei välttämättä ole huono asia.

Aluksi ei osannut pitää taukoja. Nyt on tasoittunut, mutta edelleen isompi osa työajasta kuluu oikeasti töiden tekemiseen verrattuna konttorilla työskentelyyn. (Vastaaja C.)

Jonkin verran tulee enemmän tehtyä myöhällä iltatöitä, koska on helppo hiippailla omaan rauhaan työkamariin. Tämä on oikeastaan parempi asia, koska silloin on taas levännyt työstä illan jälkeen ja hoitamalla jonkin alta pois sen saa myös pois mielestä. (Vastaaja A.)

Työpäivät ovat pidentyneet. Työt aloitan 9 mennessä ja lopetan 18 mennessä. (Vastaaja D.)

Voin nukkua pidempään aamulla ja syödä rauhassa. Iltapäivällä on jo heti klo 16 kotona ja voi lähteä asioille tms. (Vastaaja B.)

Etätyötä vastaajat tekevät yleisimmin kotona ja heiltä kysyttiin, millaisia häiriötekijöitä etätyön tekemiseen liittyy verrattuna toimistoon. Useimmat vastaajat kokivat kodin rauhallisemmaksi työtekopaikaksi kuin toimiston, jossa taustamelua ja toisten työntekoon liittyviä ääniä on häiritsemässä työntekoa. Toisaalta kotona voi olla toisenlaisia häiriötekijöitä, kuten koulusta ja töistä kotiin palaavat perheenjäsenet. Näitä häiriötekijöitä on kuitenkin satunnaisemmin kuin niitä häiriötekijöitä, joita liittyy toimistolla tehtävään työskentelyyn.

Häiritsevä puhemelu on pois. Saa enemmän aikaan kun keskittyminen paranee. (Vastaaja F.)

Toimiston avokonttorissa ajoittain hälyääniä toisilta osastoilta. Kotona joskus harvoin iltpäivisin meteliä kun lapsen kavereita kylässä. (Vastaaja H.)

Yleensä hiljaista, ellei naapurin koira hauku koko päivää. (Vastaaja B.)

Perheenjäsenet voivat joskus käydä toimittamassa asioitaan minulle, mutta he häiritsevät loppujen lopuksi paljon vähemmän ja satunnaisemmin kuin kollegat konttorilla. (Vastaaja A.)

Välillä lapset käyvät ”häiriköimässä”, toki ei sitä konttorillakaan ”rauhassa” saa olla. (Vastaaja D.)

Vastaajilta kysyttiin heidän omaa käsitystään työnteon tehokkuudesta verrattuna toimistolla työskentelyyn. Kaikki vastaajat kertoivat, että kokevat saavansa etätyössä enemmän aikaan kuin toimistolla.

Koen saavani enemmän aikaiseksi etätöissä. Toimistolla aika menee helposti kuulumisten vaihtamiseen, varsinkin kun siellä harvoin käy. (Vastaaja E.)

Kyllä saan enemmän aikaiseksi kuin toimistolla. Ns.rupattelutuokiot jää väliin ja kahvitauot lyhyemmiksi kuin toimistolla. (Vastaaja H.)

Enemmän saan aikaiseksi, koska ei ole juttelukavereita ja tauot jää joskus pitämättä kun ei muista pitää. (Vastaaja B.)

Enemmän aikaiseksi ilman muuta. (Vastaaja F.)

Ajankäytöstä kysyttiin edelleen tiedustelemalla kahvitaukojen ja lounastauon pitämisestä. Kaikki vastaajat kertoivat, että tauot jäävät monesti lyhyemmiksi tai jopa pitämättä, joko unohduksen ja työhön uppoutumisen seurauksena tai sitten kahvitauko yhdistetään palaverin kanssa. Yksikään vastaaja ei maininnut, että tauot

olisivat pitempiä kuin toimistolla työskennellessä. Toisaalta kotona on helpommin saatavilla sekä ruoka että juoma.

Kahvitaukoja ei tule yksin pidettyä, vaan juon kahvin palaverin aikana. (Vastaaja E.)

Joskus kahvipaussi jää jopa väliin ja joskus saattaa jäädä lounaskin väliin, mutta sitten tankkaus tapahtuu muulla tauolla. (Vastaaja H.)

Kahvipannu on kuumana koko ajan. Lounastauko on kotona lyhyempi. (Vastaaja D.)

Tauot pääosin samaan aikaan kuin toimistollakin (vakioitunut rytmi). Taukojen pituus helposti lyhyempi. (Vastaaja C.)

En pidä samanlaisia taukoja, tauot tahtovat jäädä kokonaan pitämättä. (Vastaaja G.)

Vastaajilta kysyttiin vielä työn ja vapaa-ajan suhdetta. Suurin osa vastaajista tekee satunnaisesti töitä vapaa-ajallakin, tosin pyrkien erottamaan vapaa-ajan ja työn toisistaan. Sähköpostien lukeminen ja niihin vastaaminen on yleisintä työn tekemistä vapaa-ajalla. Muutama vastaaja kertoi, että eivät tee ollenkaan töitä vapaa-ajalla.

Joskus vastailen iltamyöhällä sähköposteihin, mutta muuten aika hyvin pidän erillään asiat. (Vastaaja A.)

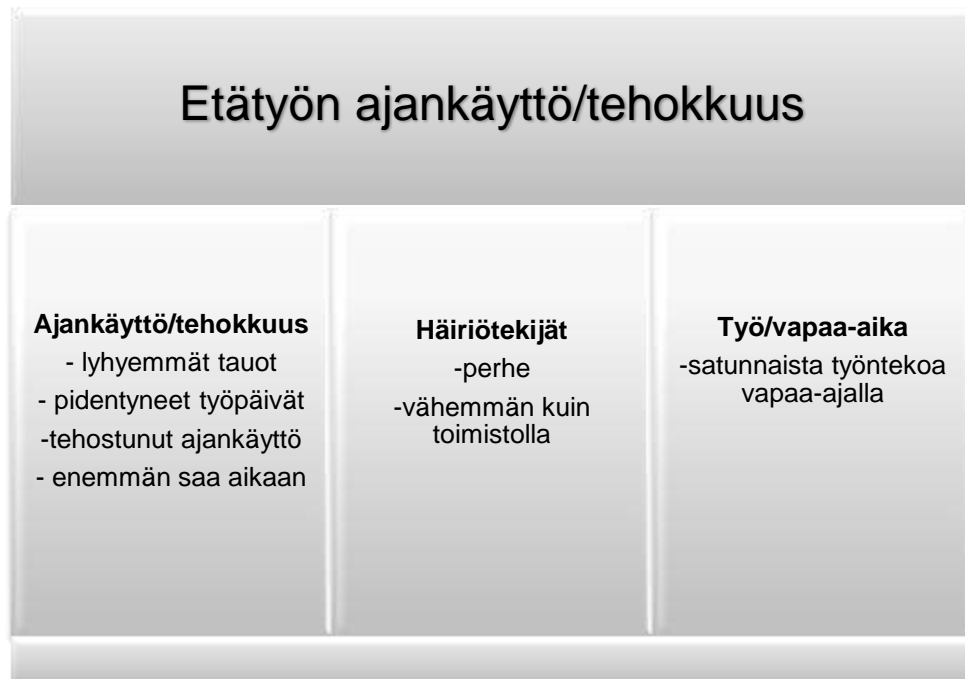
Koska sähköpostit tulevat kännykkään, vastaan niihin, jos nopeasti voi vastata. (Vastaaja E.)

Teen töitä myös vapaa-ajallani, mutta en koe etätyön vaikuttaneen tähän. (Vastaaja G.)

Kyllä sitä joskus ennen työajan alkua aamulla tai illalla tulee posteja selattua. (Vastaaja H.)

Pyrin pitämään erillään työn ja vapaa-ajan silloin kun se ei ole pakon sanelemaa ja on järkevää. (Vastaaja F.)

Kuvioon 10 on koottu vastauksista esiin nousseet asian liittyen etätyön ajankäyttöön.



KUVIO 10. Etätyössä toteutuva ajankäyttö

6.3 Etätyön ergonomia

Vastaajia pyydettiin kertomaan etätyöpisteestään, vastaako se ergonomisesti toimisto-olosuhteita. Vain yhdellä vastaajalla ergonomia on täysin vastaava kuin toimistolla. Muilla vastaajilla ergonomia on puutteellisempaa kuin toimistolla. Jotkut vastaajista ovat panostaneet työpisteen ergonomiaan enemmän, toiset vähemmän. Näitä puutteita kompensoidaan tauottamalla työtä riittävästi ja/tai harkitaan jatkossa ergonomisesti parempia kalusteita.

Ergonomia ei ehkä ole paras mahdollinen, mutta olen alkanut kiinnittämään huomiota tähän enemmän ja vaihtanut työtuolin paremmin säädettävään malliin. (Vastaaja G.)

Tuoli on hyvä, pöytä ei, ei voi säätää ja on liian pieni/korkea, mutta tauotan sopivasti. (Vastaaja B.)

Käytännössä eroa vain työtuolissa, joka voisi olla parempi. (Vastaaja F.)

Tavallinen tuoli ja liian korkea ja pieni pöytä. (Vastaaja A.)

Kun työ on pääsääntöisesti istumatyötä ja työvälineenä on kannettava tietokone, tärkeässä asemassa ja ergonomian kannalta työtä helpottamassa ovat esimerkiksi rullahiiri ja erikseen hankittu iso näyttö ja/tai tuplanäyttö. Vastaajilta kysyttiin myös näistä ergonomiaa parantavista työvälineistä. Useimmilla vastaajilla on rullahiiri, joillakin lisäksi iso tuplanäyttö.

Iso kakkosnäyttö, joka nopeuttaa työtä. Penkki jossa voin oikasta selän ruuan päälle. (Vastaaja A.)

Näyttöjä on 2 ulkoista eli 1 enemmän kuin konttorilla ollessa. (Vastaaja D.)

Iso näyttö, rullahiiri ja lynciä varten kuulokkeet. (Vastaaja E.)

Teen työtä vain kahdella läppärillä. (Vastaaja G.)

Iso näyttö, rullahiiri sekä rannetukisysteemi. (Vastaaja H.)

Jos työntekijä on hankkinut toimistokalusteita tai työtä helpottavia työvälineitä, heiltä tiedusteltiin, onko työnantaja osallistunut kustannuksiin. Kaikki olivat hankkineet tarvittavat välineet itse ja käsityksenä oli, että ne on työntekijän itse hankittava. Yhdellä vastaajalla on toiveena saada sankaluurit työtä helpottamaan.

Mobiililaitteeseen olisi hyvä saada ”toimivat” sankaluurit, koska välillä puheluita tulee paljon ja soitan itsekin ulos. Käsi väsyä ja toiminta on hitaampaa kuin jos näppäilisi konetta kahdella kädellä. (Vastaaja B.)

Emme ole keskustelleet erikseen välineiden hankkimisesta, koska en ole nähnyt siihen tarvetta. (Vastaaja G.)

Vastaajilta kysyttiin vielä etätyön ergonomiaan liittyen, kokevatko he istumatyöhön yleisesti liittyviä vaivoja kuten hartia-, niska- tai selkäkipuja ja liittyvätkö ne heidän mielestään etätyöhön. Osalla vastaajista etätyön tekeminen vaati aluksi totuttelua, jolloin istumarupeamat olivat liian pitkiä ja tauot jäivät pitämättä. On oman aktiivisuuden varassa huolehtia työn rytmittämisestä.

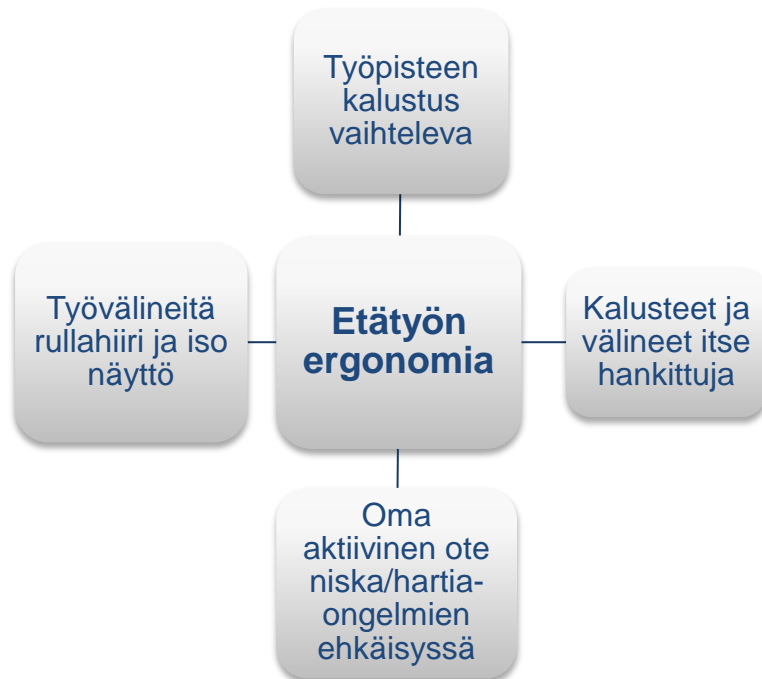
Jos on palaveri, jossa on vain kuuntelijana, voi pistää kajarit ja harrastaa taukoliikuntaa. (Vastaaja E.)

Vaivat johtuivat todennäköisesti taukojen vähäisyydestä. Vaatii aktiivisuutta itseltä pitää tauot. (Vastaaja C.)

Ennen kuin hankin uuden työtuolin, oli hartia- ja niskakipuja, mutta ovat menneet ohi uuden työtuolin myötä. (Vastaaja D.)

Kyllä on ollut niska/hartiaongelmia, mutta niitä on ollut jo ennen etätyön aloittamista. (Vastaaja H.)

Kuviossa 11 on etätyön ergonomiasta kysyttäessä esiin nousseet asiat.



KUVIO 11. Etätyössä toteutuva ergonomia

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin ja jatkotutkimuskohteet

Alkuun tulosten vapaasana -osiossa esiin tulleet terveiset, mitä vastaajat halusivat kertoa liittyen etätyöhön. Vastaajat ovat kauttaaltaan tyytyväisiä mahdollisuuteen tehdä etätöitä ja työnantajalle lähetettiin tyytyväisiä terveisiä.

Kiitos tästä mahdollisuudesta! (Vastaaja G.)

Olen tosi tyytyväinen. (Vastaaja B.)

Uskon että toimisto ja etätyö on melko hyvässä suhteessa ja lisää työviihtyvyyttä. (Vastaaja A.)

Hyvä asia ainakin minulle työmotivaationkin puolesta. (Vastaaja H.)

Rajoittamaton etätyö lisää tyytyväisyyttä. (Vastaaja D.)

Nämä terveiset vahvistavat sitä käsitystä, jota myös Uhmavaara ym. (2005, 62–63) korostivat tutkimuksessaan, että etätyö mahdollistuu, jos sekä työnantaja luottaa työntekijöihin että työntekijä sitoutuu organisaation tavoitteisiin. Toimeksiantajayritys voi siis olla tyytyväinen suomastaan etätyömahdollisuudesta.

Tulokset vahvistavat kaikkien vastaajien kohdalla sitä käsitystä, että etätyö koetaan tehokkaammaksi työmuodoksi kuin toimistolla työskentely, toimistohälyn ja työkavereiden kanssa kommunikoinnin jäädessä vähemmälle. Tämä tuli esille Pekkolan kahdessa (2002, 32; 2005, 6) tutkimuksessa sekä Julkusen ym. kirjassa *Aikanyrjähdys* (2004, 101), jonka mukaan joillekin tehottomuutta aiheuttaa esimerkiksi se, että toiset työntekijät kysyvät heiltä koko ajan neuvoja.

Toisaalta, kuten kaikki vastaajat kertoivat, spontaani kanssakäyminen ja yhteisöllisyys jää pitkälti pois etätyötä tehdessä. Tämä tarkoittaa osaltaan sitä, että esimerkiksi se hiljainen tieto, mikä ”liikkuu käytävillä”, voi jäädä etätyöläisiltä saamatta, kuten Vartiainen ym. (2004, 154) toteavat tutkimuksessaan. Lisäksi, koska asiat pitää hoitaa joko puhelimitse tai muuten sähköisesti (sähköposti, Lync), niiden hoitaminen ei ole niin sujuvaa kuin kasvotusten. Tämä tuli esille Vartiaisen (2004, 148–149) tutkimuksessa, jossa todettiin, että asioiden hoitaminen voi viivästyä, jos

niitä kerätään useampia, ennen kuin soitetaan tai laitetaan sähköpostia kollegalle. Mielestäni on tärkeää huomioida tämä seikka ja kannustaa työntekijöitä hoitamaan asioita myös spontaanisti, vaikka yhteydenpitotapa onkin sähköinen. Ja koska hiljaisen tiedon siirtyminen tietoverkkojen välityksellä on mahdollista, kuten Pekkola (2002, 227) toteaa, toimeksiantajayrityksessä voitaisiin miettiä, miten se parhaiten toteutuisi.

Etätyö voidaan kokea yksinäiseksi puurtamiseksi ja työpäivät venyvät helposti pidemmiksi kuin toimistolla, kuten Heinonen & Saarimaa (2009,18) toteavat. On muistettava kuitenkin, että yksinäisyyden kokeminen on persoonakohtaista: kaikki eivät kaipaa samalla tavoin ihmisiä ympärilleen. Jos tiimin jäsenet ovat eri puolilla Suomea ja läsnäolo on virtuaalista ”etäläsnäoloa”, olisi hyvä aika ajoin kokoontua kasvokkain ja vaihtaa kuulumisia ja kokemuksia. Se lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Esimiehen on hyvä olla ”herkällä korvalla” ja kuulostella, ettei kenenkään työtaakka käy liian raskaaksi, jos työpäivät pitenevät ja tauot lyhenevät etätöitä tehdessä. Tämä pätee tietenkin kaikkeen työntekoon.

Etätyön häiriötekijöiksi koettiin perhe, kuten Julkusen ym. (2004, 139) tutkimuksessa todettiin. Kuitenkin häiriötekijät etätyössä ovat satunnaisempia kuin toimistolla. Työ- ja vapaa-ajan sekoittumista ei kukaan vastaajista kokenut negatiivisena. Se, että kesken työpäivän pystyy hoitamaan omia asioita, koettiin positiivisena ja toisaalta, vaikka töitä tehdään jonkin verran vapaa-ajalla, se on saman tien pois mielestä eikä tarvitse odottaa seuraavaa työpäivää, että asian saisi hoidettua.

Etätyön ergonomiaan liittyen vastauksista nousi esiin, että on pitkälti työntekijän itsensä varassa, millaiseksi hän etätyöpisteensä rakentaa. Vastauksissa korostui, että on tiedostettava millaisia vaivoja istumatyö, riippumatta siitä, tehdäänkö se toimistolla vai etätyönä, voi aiheuttaa ja itse aktiivisesti yritettävä ehkäistä niitä. Työnantajan on hyvä pitää esillä aika ajoin näitä asioita. Työnantaja voi kannustaa työntekijöitä etätyön ergonomian parantamiseen ja muistuttaa, kuinka tärkeää on oikeanlainen ergonomia etätyössä, varsinkin niiden työntekijöiden kohdalla, jotka tekevät työnsä suurimmalta osin etätyönä, kuten tämän tutkimuksen vastaajat.

Etätyön jatkotutkimuksia ajatellen tästä tutkimuksesta nousee esiin mielestäni tärkeänä asiana se, kuinka etätyötä tekevässä asiantuntijaorganisaatiossa varmistetaan hiljaisen tiedon siirtyminen ja säilytetään me-henki ja yhteisöllisyys.

7.2 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyö on prosessi. Se alkoi jo opintojen alussa, jolloin opettajat siitä ensimmäisen kerran kertoivat. Silloin se tuntui norsulta, jota on mahdoton niellä. Oli hyvä, että opettajat pitivät opinnäytetyön tekemistä esillä koko opintojen ajan ja pikkuhiljaa huomasi, että ”kyllähän se vaan on tehtävä ja norsu nieltävä”. Mutta onneksi norsun voi paloitella. Varsinaisen kirjoittamisen aikana työ prosessoituu sitä mukaa, kun kirjoittaminen edistyy. Mielestäni työlle on hyvä antaa aikaa kypsyä ja löytää uusiakin näkökulmia verrattuna siihen, että sen kirjoittaisi pikavauhtia valmiiksi. Tein alkuperäisen aikatauluni lähes vuoden pituiseksi, sillä samaan aikaan kävin viimeisen, kolmannen vuoden kursseja kokopäivätyön ohella. Huomasin kuitenkin, kun olin opinnäytetyötä kirjoittanut muutaman kuukauden, että jos työn prosessointia ei pidä koko ajan kyllä, asiat unohtuvat ja joutuu aloittamaan tavallaan alusta. Niinpä pyrin kirjoittamaan opinnäytetyötä tasaiseen tahtiin eikä prosessiin mennyt kuitenkaan aivan sitä vuotta vaan sain työn valmiiksi muutamaa kuukautta aiemmin kuin alun perin ajattelin.

Opinnäytetyön kurssi oli minulle suureksi avuksi ja rohkaisuksi, sillä en ollut aiemmin kirjoittanut vastaavanlaista lopputyötä. Monta kertaa prosessin aikana tukeuduin kurssilta saatuun luentomateriaaliin ja pääsin sen avulla työssä eteenpäin. Eräs vartenotettava neuvo oli, että jossain vaiheessa materiaalin kerääminen kannattaa lopettaa. Kun työ vei mennessään ja uutta materiaalia ja yhä mielenkiintoisempia lähteitä tuntui löytyvän, oli kuitenkin jossain kohtaa muistettava työn fokus ja rajattava lähteiden määrä. Ohjaaja kannusti eteenpäin ja sain häneltä apua sekä isoihin että pieniin asioihin. Toisaalta hän antoi vapauden tehdä työn itsenäisesti. Myös työelämäohjaajalta sain kannustavaa palautetta, joka tsemppasi jatkamaan.

Opinnäytetyön tutkimustuloksista kävi ilmi mielenkiintoinen asia. Alkuperäinen kiinnostukseni aiheeseen lähti siitä, kun kollegat toimistolla siirtyivät tekemään etätöitä ja pohdin heidän motiivejaan siirtyä tekemään töitä kotoa käsin. Tutkimustuloksista oli hämmästyttävää ja ahaa-elämys huomata, että vastauksissa ilmeni juuri niitä asioita, mitä teoriaosuudessa oli tullut esiin eri tutkimuksissa. Oli hienoa huomata, että toimeksiantajayritys on niiden edelläkävijäyritysten joukossa, jossa etätö on mahdollistettu luottamalla työntekijöihin ja tämä tuli esille varsinkin vastaajien ”lopputerveisissä” ja siinä, että etätö koetaan motivoivaksi tavaksi tehdä töitä.

LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Docendo: Jyväskylä.
- Aluehallintovirasto 2014. Näyttöpäätetyö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Etätyöpäivä. Kansallinen etätyöpäivä. Saatavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/etusivu>. Luettu 20.9.2014.
- Etätyötä koskeva puitesopimus. Saatavissa: http://www.akava.fi/files/465/Etatyon_puitesopimus.pdf . Luettu 20.8.2014.
- Fried, J. & Hansson, D.H. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Meedia Zone OÜ Viro: Kauppakamari.
- Hanhike T. 2005. Etätyön soveltaminen käytännössä. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö, 11–16.
- Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista- Kuinka etätyö voi auttaa? Työ ja yrittäjyys 25/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Editat.
- Helminen, V., Ristimäki, M. & Oinonen, K. 2003. Etätyö ja työmatkat Suomessa. Suomen ympäristö 611. Helsinki: Ympäristöministeriö.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen, M. 2011. Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turun ammattikorkeakoulu.
- Isku-Yhtymä Oy 2014. Etätyöläinen ei piittaa ergonomiasta. Saatavissa: <http://www.turvallisuuskilpailu.fi/sitenews/view/-/nid/7193/ngid/2>. Luettu 28.6.2014.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2012. Työ ja terveys

Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koroma, J. 2008. Mobiili työ. Työfysioterapeutti 2/2008, 15-21.

Koroma, J. , Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa työssä. Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä & Työterveyslaitos.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. Ergonomia. Tampere: Työterveyslaitos.

Lautsch, B. A. & Kossek, E. E. 2011. Managing a blended workforce: Telecommuters and non-telecommuters. Organizational Dynamics, 40, 10–17.

Lehto, M., Sutela, A-M. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri syksy 2013 ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Malo, A. 2006. Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa. Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Helsinki: Työministeriö, 37–66.

Melin, H. & Mamia, T. 2006. Suomalaiset työpaikat – tutkimustoimipaikkojen peruskuvaukset. Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Helsinki: Työministeriö, 13–31.

Nätti, J., Pyöriä, P., Ojala, S. & Anttila, T. 2010. Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen Alue ja ympäristö 2/2010, 53–60.

Ojala, S. 2009. Työ hajautuu - missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 2/2009, 92–104.

Ojala, S. 2014. Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Ojala, S. & Pyöriä, P. 2013. Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013, 53–64.

Pekkola, J. 2002. Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset ja sosiaaliset työtilat etätyöympäristöinä. Svenska handelshögskolan. Ekonomi och samhälle 104. Helsinki: Yliopistopaino.

Pekkola, J. 2005. Etätyö ja sen käsitteet. Teoksessa Pekkola, J. & Uskelin, L. (toim.) Etätyöopas työnantajille. Työministeriö, 6–10.

Pyöriä, P. 2005. Distirbuted Work Arrangements. Teoksessa Pyöriä, P., Melin, H., & Blom, R. Knowledge workers in the information society: evidence from Finland, Tampere University Press, 138–174.

Pyöriä, P. 2006. Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Inkinen, T. & Jauhiainen, J.S. (toim) Tietoyhteiskunnan maantiede. Helsinki: Oy Yliopistokustannus University Press Finland, 227–250.

Pyöriä, P. 2007. Tietotyö ja etätyö. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Turun yliopisto, 57–67.

Pyöriä, P. 2009. Riskit, pelot ja pelisäännöt etätyössä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö, 35–45.

Sisättö, S. 2004. Internet taskussa mobiiliin sähköiseen yhteiskuntaan. Tampere: Infoviestintä Oy.

Taloussanomat 2014. Joustaminen voi leimata työntekijän. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-elama/2014/07/01/joustaminen-voi-leimata-tyontekijan/20149041/139>. Luettu 16.8.2014.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työaikalaki 605/1996.

Työsuojeluhallinto 2013. Näyttöpäätetyö. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/nayttopaatetyo>. Luettu 20.8.2014.

Työterveyslaitos 2013. Mitä ergonomia on. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/mita_ergonomia_on/sivut/default.aspx. Luettu 29.6.2014.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993.

Vartiainen, M. 2008. Hajautettu mobiili työ tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Eloranta, V. 2008. Silmät auki! Tietoyhteiskunnan uhat ja mahdollisuudet. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2008, 102115. Saatavissa: <http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=xe11608093708578> Luettu 30.6.2014.

Vartiainen, M., Kokko, N. & Hankonen, M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Helsinki: Talentum.

Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Hei,

Kiitos, että olet lupautunut vastaajaksi etätyötä koskevaan opinnäytetyöhöni. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä lopullisessa analysoinnissa tule ilmi yksittäisten vastaajien tiedot.

Toteutan haastattelun pääosin kirjallisena, eli voit vastata avoimiin kysymyksiin word-lomakkeelle, kokemuksiasi asiasta ja mitä asian tiimoilta mieleesi tulee. Saatuani vastauksesi, mahdollisesti soitan vielä perään ja kyselen joitain tarkennuksia.

KYSYMYSRUNKO

Kysymykset on jaettu kolmeen (3) kategoriaan.

1. Etätyöstä yleisesti
2. Etätyön ajankäyttö
3. Ergonomia

Lisäksi muutamia taustatietoja.

Vastausaikaa on reilut parisen viikkoa, eli jos marraskuun loppuun mennessä, 30.11.2014, ehtisit vastailla.

Jos tulee kysyttävää tai on epäselvää tms, ota yhteyttä!

Ystävällisesti,

Paula Poutiainen

tradenomiopiskelija

paula.poutiainen@cou.fi

KYSYMYKSET

Etätyöstä yleisesti

Millainen kuva Sinulla on etätyöstä työn tekemisen muotona?

Miksi olet siirtynyt tekemään etätöitä?

Kuinka paljon työajasta teet etätöitä?

Missä teet etätöitä: kotona, liikkuvasti, muualla, missä..?

Etätyön hyviä ja huonoja puolia?

Etätyön ajankäyttö

Miten etätyö on muuttanut työn ajankäyttöä tai onko muuttanut?

Onko etätyössä erilaisia häiriötekijöitä kuin toimistolla ja jotka vaikuttavat työn tekemiseen? Jos on, millaisia?

Koetko saavasi etätyössä enemmän/vähemmän aikaa kuin toimistolla?

Pidätkö etätyöpäivinä samanlaiset kahvitauot ja lounastauon kuin toimistolla?

Vaikuttaako etätyö vapaa-ajan käyttöön? Toisin sanoen, teetkö kotona vapaa-ajalla töitä vai pidätkö tiukasti erillään työn ja vapaa-ajan?

Ergonomia

Millainen etätyöpisteesi on verrattuna toimistoon? Esim. työhuone, työtuoli, työpöytä?

Onko Sinulla muita työtä helpottavia välineitä kuten iso näyttö, rullahiiri tai jotain muuta?

Jos olet hankkinut em. kalusteita tai työvälineitä, onko työnantaja ollut halukas osallistumaan/osallistunut niiden kustannuksiin?

Onko Sinulla työperäisiä vaivoja, esim. hartia-, niska- tai selkäkipuja? Jos on, niin koetko niiden johtuvan etätyöstä?

Lopuksi

Vapaa sana: muuta, mitä tulee mieleesi kertoa etätyöstä?

Taustatiedot

1. Työtehtävä?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?
3. Kuinka kauan olet tehnyt etätyötä?
4. Ammattiasema: toimihenkilö, ylempi toimihenkilö?
5. Ikäryhmä? 20-30 vuotta
31-40 vuotta
41-50 vuotta
yli 51- vuotias